

Jaarverslag 2023

Stichting 'Florente'



BETEKENISVOL
BOEIEND
HOOGWAARDIG



FLORENTE

basisscholen

Inhoud

Voorwoord	4
1. De schoolorganisatie	5
1.1. Missie	5
1.2. Visie	5
1.3. Bestuurlijk vergezicht	6
1.4. Strategisch koersplan	6
1.5. Analyse risico's	7
1.6. Toegankelijkheid & toelating	7
2. Organisatie.....	8
2.1. Algemene informatie	8
2.1.1. Contactgegevens.....	8
2.1.2. Dagelijks bestuur.....	8
2.1.3. Scholen	8
2.2. Organisatiestructuur	9
2.2.1. De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	9
2.2.2. Horizontale dialoog en verbonden partijen.....	9
2.2.3. Klachtenbehandeling	10
2.2.4. Juridische structuur.....	11
2.2.5. Governance	11
2.2.6. Functiescheiding	11
2.2.7. Code Goed Bestuur	11
3. Verantwoording van het beleid	12
3.1. Onderwijs & Kwaliteit	12
3.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	12
3.1.2. Doelen en resultaten	12
3.1.3. Overige ontwikkelingen	12
3.1.4. Toekomstige ontwikkelingen.....	13
3.1.5. Onderwijsresultaten	13
3.1.6. Onderwijs aan nieuwkomers.....	14
3.1.7. Internationalisering.....	14
3.1.8. Onderzoek.....	14
3.1.9. Inspectie	14
3.1.10. Visitatie	14
3.1.11. Passend onderwijs	14
3.1.12. Nationaal Programma Onderwijs	15
3.1.13. Sociale veiligheid.....	15
3.2. Personeel & Professionalisering	16
3.2.1. Doelen en resultaten	16
3.2.2. Toekomstige ontwikkelingen.....	16
3.2.3. Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis.....	17
3.2.4. Uitkeringen na ontslag.....	18
3.2.5. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	18
3.2.6. Strategisch personeelsbeleid	18
3.2.7. Sociaal jaarverslag.....	18
3.3. Huisvesting & Facilitaire zaken	19
3.3.1. Doelen en resultaten	19
3.3.2. Toekomstige ontwikkelingen.....	19
3.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	19
3.4. Financieel beleid.....	20
3.4.1 Doelen en resultaten	20
3.4.2 Opstellen meerjarenbegroting.....	20

3.4.3	Investeringsbeleid.....	20
3.4.4	Treasury.....	20
3.4.5	Allocatie van middelen	20
3.4.6	Onderwijsachterstandsmiddelen.....	21
3.5.	Continuïteitsparagraaf	21
3.5.1	Intern risicobeheersingssysteem	21
3.5.2	Belangrijkste risico's en onzekerheden	21
3.5.3	Informatiebeveiliging en privacy (IBP)	22
4.	Verantwoording van de financiën	23
4.1.	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	23
4.2.	Staat van baten en lasten en balans	24
4.2.1.	Staat van baten en lasten	24
4.2.2.	Balans in meerjarig perspectief.....	28
4.3.	Financiële positie.....	28
5.	Jaarrekening 2023.....	30
5.1	Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	30
5.2.	Balans per 31 december 2023.....	33
5.2.1.	Voorstel resultaatbestemming:	42
5.2.2.	Bezoldiging topfunctionarissen.....	42
6.	Verslag intern toezicht.....	45
6.1.	Samenstelling intern toezicht.....	45
6.2.	Hoe het toezicht is vormgegeven.....	45
6.3.	Toelichting op gegeven adviezen	47
6.3.	Ondertekening door toezichthouder	47
Bijlagen 48		
I.	Jaarverslag GMR 2022-2023	49
II.	Evaluatie jaarplan 2023	51
III.	Eindopbrengsten 2023	54
IV.	Evaluatie NPO-inzet 2023	56
V.	Personeelstevredenheidsonderzoek 2023.....	60
VI.	Overige Gegevens	61

Alle documenten waarnaar verwezen wordt in dit Jaarverslag zijn te vinden op:

<https://florentebasisscholen.nl/documenten>

Voorwoord

Beste lezers,

Met trots en enthousiasme presenteren we het Jaarverslag van 2023, een jaar waarin onze stichting met 11 basisscholen aanzienlijke vooruitgang heeft geboekt. We zijn nu ruim over de helft van ons ambitieuze Koersplan, een richtingwijzer ontstaan uit de waardevolle inbreng van leerkrachten, onderwijsassistenten, directeuren en MT-leden tijdens de eerste Covid-periode. Het is inspirerend om te zien hoe dit Koersplan binnen onze organisatie leeft, ons verbindt en ons helpt om onze jaarplannen en begroting naadloos op elkaar af te stemmen.

We hebben als organisatie niet alleen een groei in leerlingaantallen en medewerkers ervaren, maar ook een significante ontwikkeling in professionaliteit. Er is een sterke basis gelegd waarbij het onderwijsbureau en de directeuren steeds beter op elkaar ingespeeld raken. Dit illustreert onze missie van 'Leren voor het Leven' op een prachtige manier.

Echter, we moeten erkennen dat onze ambitieuze doelen ook uitdagingen kennen, voornamelijk door het aanhoudende personeelstekort. Dit blijft een punt van zorg, maar we zijn proactief bezig met het vinden van creatieve oplossingen, zowel intern als in samenwerking met het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam. Ondanks deze uitdagingen, blijven we vastberaden en zichtbaar in onze inspanningen en waarden.

Het afgelopen jaar heeft ook memorabele mijlpalen gebracht. We vierden de opening van het nieuwe schoolgebouw van Het Atelier in Diemen, een prachtige omgeving vol groeimogelijkheden. Ook hebben we belangrijke stappen gezet in de nieuwbouw van KC De Meerstroom in Muiderberg en het uitbreiden van lesruimtes in Weesp. Daarnaast zijn we trots op de initiatie van de fusiegesprekken tussen de Jan Woudsmaschool en de Cornelis Jetses in Driemond, een stap die past bij het beleid voor kleine scholen.

Een hoogtepunt was de succesvolle Florente-dag na Pasen, waarbij Steven Pont ons meenam in een boeiend verhaal over 'Leren voor het Leven'. Bovendien hebben we ons vijfjarig jubileum gevierd met een fantastisch feest, waarbij het gevoel van samenhang en plezier centraal stond. Ook was dit het moment om ons nieuwe logo te onthullen, dat warm werd ontvangen.

Kortom, 2023 was een jaar vol uitdagingen, maar ook een jaar waarin we belangrijke stappen hebben gezet in de verdere ontwikkeling van onze organisatie. We kijken uit naar wat de toekomst ons zal brengen en zijn dankbaar voor de toewijding en passie van iedereen die bijdraagt aan ons succes.

Namens het dagelijks bestuur,

Hans Ploeg
Directeur-bestuurder

namens het algemeen bestuur,

Ellen van den Tol
Voorzitter

1. De schoolorganisatie

In dit hoofdstuk geven wij een profielschets van onze stichting.

De kernactiviteit van Stichting Florente is het faciliteren van hoogwaardig onderwijs door middel van effectief bestuurlijk leiderschap en strategische planning. Dit omvat het waarborgen van een veilige, inclusieve en stimulerende leeromgeving voor alle leerlingen, het aanstellen en ondersteunen van competente onderwijsprofessionals, het beheren van financiële middelen op een verantwoorde manier, en het bevorderen van samenwerking met belanghebbenden zoals ouders, lokale gemeenschappen en overheidsinstanties. Het bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor het vormgeven van het onderwijsbeleid en het nastreven van continue verbetering om de educatieve doelen te bereiken om kwalitatief goed onderwijs te optimaliseren.

1.1. Missie

In 2022 hebben we onze missie en visie samen met alle directeuren en met input van veel Florente medewerkers opnieuw opgesteld. In 2025 loopt het koersplan af en komend jaar zullen we verder gaan met het huidige plan. Stichting Florente biedt een combinatie van bijzonder en openbaar onderwijs. Dit is gebaseerd op een vast stelsel van normen en waarden en staat voor hoogwaardig, betekenisvol en boeiend basisonderwijs in verbinding met de omgeving. We bieden een veilige, toekomstgerichte en uitdagende leeromgeving waar kinderen en volwassenen vanuit hun eigenheid talenten inzetten en ontwikkelen.

Stichting Florente levert een actieve bijdrage aan het realiseren van een leefbare en duurzame wereld door het uitdragen van:

- Respect, alle mensen zijn gelijk in al hun verschillen;
- Solidariteit, zorg hebben voor elkaar en de wereld;
- Perspectief, vertrouwen hebben in de toekomst.

1.2. Visie

Het is onze opdracht binnen het onderwijs om te streven naar hoogwaardig, betekenisvol en boeiend onderwijs.

Hoogwaardig wil zeggen dat we onderwijs realiseren in een goed pedagogisch klimaat, dat unieke talenten van ieder kind (h)erkent en dat hoge verwachtingen heeft van haar/zijn ontwikkeling.

Betekenisvol verwijst naar de inhoud en de opdrachten die in verbinding staan met de ander, de nabije omgeving en de wereld van alledag.

Boeiend verwijst naar betrokkenheid en een verrassende/aantrekkelijke manier van lesgeven. 'Talentontwikkeling met ambitie' krijgt vorm door de integrale benadering: *hands on, minds on, hearts on*.

Om te zorgen dat Stichting Florente de missie en visie waarmaakt, hebben alle medewerkers van Stichting Florente een aantal leidende principes onderschreven:

Competent Talent:	Goede onderwijspraktijk is talent- en ambitie gedreven.
Vertrouwen:	Goede onderwijspraktijk daagt uit tot zelfkennis, zelfsturing en verantwoordelijkheid.
Verwonderen:	Goede onderwijspraktijk maakt deel uit van de samenleving en beschikt over een kracht om een zekere afstand te bewaken en reflectie te organiseren.
Samenwerken:	Leerkracht en leerling zijn fulltime partners in het leren.
Samen:	Onderwijs en opvoeding zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.
Veiligheid:	De cultuur op school is open en veilig; daar zijn respect en vertrouwen een belangrijk onderdeel van.
Respect:	Met respect voor de individuele kwaliteiten van de leerling en de school, toetsen en legitimeren we de resultaten en uitgangspunten van het onderwijs.



1.3. Bestuurlijk vergezicht

Tijdens de looptijd van ons Koersplan scherpen we ook ieder jaar ons bestuurlijke vergezicht van Stichting Florente aan. In dit vergezicht komen onze missie, ambities en de centrale rol van onze medewerkers steeds meer samen. Dat kan ook omdat de organisatie staat en we ieder jaar een stap voorwaarts willen zetten. Onze visie heeft zich ontwikkeld naar een nog sterkere focus op het welzijn en de ontwikkeling van ons personeel, met als doel een inspirerende en inclusieve werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en niemand uit onvrede de organisatie verlaat.

Stichting Florente werkt steeds aan haar herkenbaarheid als een organisatie die staat voor kwalitatief goede scholen met ieder een uniek profiel binnen de kaders van de stichting. Op onze scholen streven we ook naar medewerkers die passen bij de kwaliteitseisen van de stichting. We blijven daarom inzetten op kwaliteit, motivatie en de persoonlijke ontwikkeling van zowel onze leerkrachten als onze leerlingen.

We erkennen de waarde van onze medewerkers als de kern van onze missie om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Daarom stellen we het 'Competent Talent' centraal in al onze activiteiten. We geloven dat competente en gepassioneerde leerkrachten de sleutel zijn tot competente talenten in de klas. Door onze leerkrachten het vertrouwen en de vrijheid te geven om zich te verwonderen en te groeien, bevorderen we een cultuur van voortdurende professionele ontwikkeling en innovatie.

Onze inzet om te komen tot die verbinding en eenheid zien we terug in het organiseren van kennismiddagen, Florente Cafés en de tweejaarlijkse Florente Studiedag. Deze activiteiten zijn opgezet om onze medewerkers samen te brengen, ideeën uit te wisselen en gezamenlijk vorm en inhoud te geven aan onze ambities. Samen streven we ernaar het maximale uit onszelf en onze leerlingen te halen, met scholen die niet alleen bekend staan om hun kwaliteit maar ook om hun bijdrage aan de persoonlijke groei en welzijn van elke leerling.

Als betrouwbare, betrokken en goede werkgever zien we het belang van het tijdig anticiperen op ontwikkelingen in het onderwijs. In nauwe samenwerking met onze schooldirecties streven we naar een proactieve benadering om de uitdagingen en kansen in het onderwijsveld aan te gaan.

Door een omgeving van waardering, ontwikkeling en ondersteuning te bewaken, bouwen we samen aan een toekomst waarin elke medewerker zich gewaardeerd voelt en waarin elke leerling is voorbereid op de volgende stappen in zijn 'onderwijsreis'. Met trots en enthousiasme zetten we deze koers voort, gedreven door onze gedeelde ambities en de overtuiging dat we alleen samen een blijvende impact kunnen maken op het onderwijs en de gemeenschap.

Voor de verdere uitwerking van dit vergezicht, verwijzen we naar het [Florente Koersplan 2022-2025](#).

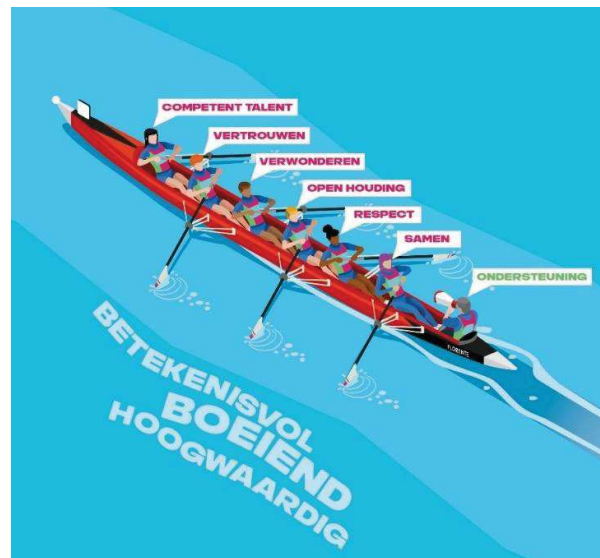
1.4. Strategisch koersplan

Het Florente Koersplan 2022-2025 is begin 2022 gelanceerd. Het opstellen begon in 2021, waarbij uit alle gremia de input is gehaald om de koers voor de komende jaren te bepalen.

Het motto 'Leren voor het leven' blijft het motto van Stichting Florente in deze koersplanperiode. Wij zijn van mening dat dit motto voor iedereen zou moeten gelden die werkt in het onderwijs en werkt met kinderen.

Ondanks het feit dat het lerarentekort voor uitdagingen zorgde en het veel tijd en energie kostte om het continue proces en de kwaliteit van het onderwijs op niveau te houden, is in 2023 constructief gewerkt aan speerpunten, zoals werving en selectie, achterstanden bij de leergebieden inhalen en de kwaliteit op het gebied van analyseren van opbrengsten binnen de stichting te verbeteren en uniform te maken.

Het Florente Koersplan 2022-2025 is te lezen op de website van Stichting Florente.



1.5. Analyse risico's

'Leren voor het leven' van Stichting Florente is vertaald in een missie, een visie en een model bestaande uit Belofte, Bewijs en Grondhouding en 7 belangrijke domeinen waarvoor draagvlak is om dat verder te ontwikkelen. En ook een aantal risico's die onder controle gehouden moeten worden. Dit zijn de ingrediënten, die naar Competent Talent meegenomen worden om op koers te blijven.

WELKE CONCRETE RISICOS ZIEN WE?

Thema	Risico
Personeel en organisatie	Personeelstekort (landelijk) blijvend aandachtspunt. De balans bij 'binden en boeien' van personeel staat door de krappe arbeidsmarkt onder druk. Er zijn teveel externen waar we op terug moeten vallen die de binding met de scholen missen en daardoor ook de kwaliteit van de scholen onder druk zetten.
Onderwijs	De positieve ontwikkeling die we doormaken bij het inzichtelijk maken en analyseren van onderwijsresultaten staat onder druk door personeelsswisselingen en -tekorten. Deze situatie brengt een risico van onmacht met zich mee, vooral onder druk van externe partijen zoals de onderwijsinspectie. De kennis en de begeleiding van leerkrachten om grondige analyses uit te voeren en realistische actieplannen op te stellen blijft cruciaal, maar is tevens uitdagend onder de huidige omstandigheden van personeelstekorten.
Kwaliteitszorg	De kwaliteitszorg is in duidelijke kaders vastgelegd, maar door het verloop van IB'ers, (velen ervaren hun taak als te zwaar) en het aanstellen van nieuwe IB'ers komt de kwaliteitszorg regelmatig onder druk te staan.
Communicatie en Identiteit	Het is essentieel voor onze organisatie om zichtbaar te zijn, niet alleen om potentiële nieuwe medewerkers aan te trekken, maar ook binnen samenwerkingsverbanden, gemeenten en bestuursbijeenkomsten. Dit vereist dat we actief onze boodschap uitdragen en onze unieke positie in het onderwijslandschap van onze regio voortdurend moeten blijven verdienen en behouden.
Financiën en Beheer	Het in controle komen is en blijft een aandachtspunt. Mede door de onvoorspelbare overheid, prijsverhogingen, levertijden en hogere personeelslasten blijft dit een belangrijk aandachtspunt.
Huisvesting en Materieel	In 2024 zal er een extra systeembeheerder worden aangesteld. Voor huisvesting moeten we scherp zijn op de stijgende kosten op het gebied van onderhoud.
Maatschappelijk draagvlak en Duurzaamheid	De organisatie intern op het onderwijsbureau is op orde maar blijft ook kwetsbaar door de kleine groep waarmee we het werk verzetten. Tevens blijft het complex door de vier verschillende gemeenten en de drie samenwerkingsverbanden waarin de scholen staan. Door de verantwoordelijkheid en werkzaamheden intern goed te verdelen en gebruik te maken van de inmiddels aanwezige interne kwaliteiten verloopt dit goed, maar als team blijven we kwetsbaar door de omvang.

1.6. Toegankelijkheid & toelating

Stichting Florente is een gemengde stichting met openbare en bijzondere scholen. Onze scholen bevinden zich in Diemen, Duivendrecht, Driemond, Weesp en Muiderberg. We zijn goed zichtbaar in de grotere gemeenten, maar ook in de overige gemeenten.

Leerlingen zijn op alle scholen van Stichting Florente welkom en plaatsbaar ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

Wanneer het gaat om aanvragen in het kader van Passend onderwijs volgen we de gebruikelijke procedures en bekijken wij of wij kunnen voldoen aan de gestelde onderwijsbehoefte van een leerling.

Verder wordt het gemeentelijk beleid ten aanzien van toelating van 4-jarigen gevolgd. Dit beleid is per school te vinden op de schoolwebsite.

2. Organisatie

Stichting Florente is een stichting met openbare, bijzondere en informele samenwerkingsscholen verspreid over Diemen, Weesp, Driemond (Amsterdam), Duivendrecht en Muiderberg. In totaal zijn dit 11 scholen. In dit verslagjaar hebben geen veranderingen plaatsgevonden in de organisatie.

2.1. Algemene informatie

2.1.1. Contactgegevens

Naam: Stichting Florente
 Bestuursnummer: 41595
 Adres: Sportlaan 2a, 1111 PX Diemen
 Telefoonnummer: 020-7531144
 E-mail: info@florentebasisscholen.nl
 Website: www.florentebasisscholen.nl

2.1.2. Dagelijks bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Hans Ploeg	Directeur-bestuurder	- trainer/coach G-voetbalteam (onbetaald) - Coördinator Hartstichting Uitgeest (onbetaald)	Dagelijks bestuur
Sytske Feenstra	Interim directeur-bestuurder	- Vicevoorzitter RvT Stichting Jeugd en Samenleving Rijnland (betaald) - Vicevoorzitter RvT Stichting Jeugd en Samenleving Duin en Bollenstreek (betaald) - Voorzitter Vrienden van de Haardstee (onbetaald) - Voorzitter Stichting Leidse Stijl (onbetaald)	Dagelijks bestuur (tot juli 2023)

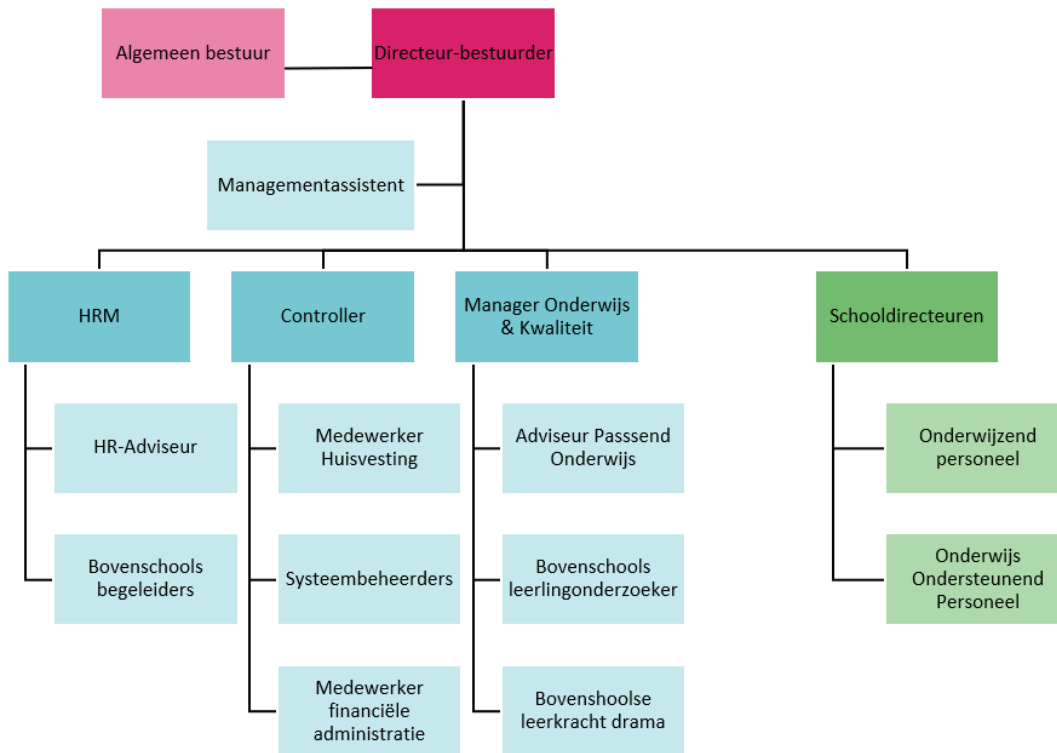
Het dagelijks bestuur bestond uit 1 man en 1 vrouw tot juli 2023, daarna uit 1 man.

2.1.3. Scholen

Naam school	BRIN	Website school	Gemeente
Brede school Noorderbreedte	23EL	www.noorderbreedtediemen.nl	Diemen
Brede school De Kersenboom	31RN	www.bsdekersenboom.nl	Diemen
De Octopus	08EW	www.obs-de-octopus.nl	Diemen
De Ark	06PH	www.de-ark.nl	Diemen
Het Atelier	10BA	www.obshetatelier.nl	Diemen
De Grote Beer	08GE	www.obsdegrotebeer.nl	Ouder-Amstel
Jan Woudsmaschool	10RG	www.janwoudsmaschool.nl	Amsterdam
Van der Muelen-Vastwijkschool	11FQ	www.vdmv.nl	Amsterdam
Brede school Weesperijk	31LR	www.bsweesperijk.nl	Amsterdam
Brede school Kors Breijer	12CC	www.korsbreijer.nl	Amsterdam
KC De Meerstroom	04VF	www.kcdemeerstroom.nl	Gooise Meren

Zie ook: <https://www.Florente-basisscholen.nl/over-florente/onze-scholen>

2.2. Organisatiestructuur



2.2.1. De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Voor alle scholen die onder Stichting Florente vallen zijn er 2 plekken in de GMR, een ouder- en een personeelslid. Op dit moment zijn alle scholen vertegenwoordigd binnen de GMR via minimaal een personeelslid. Bij één school, te weten de Van der Muelen-Vastwijkschool nam een deel van 2023 geen ouderlid deel. In praktijk schuiven er per vergadering rond de 11 (van de huidige 19) deelnemers aan.

Voor een verslag van het afgelopen jaar verwijzen wij naar het Jaarverslag 2022-2023 van de GMR in [bijlage I](#).

2.2.2. Horizontale dialoog en verbonden partijen

In diverse gremia is er een dialoog waarbij een verantwoording plaatsvindt. Niet alleen een verantwoording, maar ook het verstrekken van informatie. Per gremium is daar een eigen invulling gegeven. In de tabel hieronder is per organisatie/groep opgenomen in welke vorm dit dialoog plaatsvindt.

<i>Belanghebbende organisatie of groep</i>	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Medewerkers	Florente courant, Kennismiddagen, Florente café, GMR, Florente Studiedag, Florente Banenmarkt, Ontdek Florente voor stagiairs, medewerkerstevredenheidsonderzoek
Leerlingen	Per school verschillend ingevuld, veel scholen hebben een kinder-/leerlingenraad, in 2021 is de tevredenheidsvragenlijst voor leerlingen uitgevoerd. Enkele scholen voeren deze op eigen initiatief ook in 2023-2024 uit.
Ouders	Ouderbijeenkomsten, ouder-tevredenheidsvragenlijsten, via Social Schools, memo, nieuwsbrieven. Via de GMR, hier is de manager onderwijs en kwaliteit iedere vergadering aanwezig. De directeur-bestuurder is op aanvraag en minstens 2x per jaar aanwezig. En 2x per jaar is ook het algemeen bestuur aanwezig.

Gemeenten	Stichting Florente heeft overleggen met de gemeenten Diemen, Ouder-Amstel, Amsterdam (Weesp en Driemond) en Gooise Meren. Vergaderingen/bijeenkomsten zijn een aantal keren per jaar in aanwezigheid van wethouders en/of beleidsmedewerkers.
Kinderopvang	Stichting Florente heeft ervoor gekozen om met twee vaste opvangpartners te werken binnen onze scholen, namelijk Kind & Co en UniKidz. Alleen in Muiderberg wordt als uitzondering hierop samengewerkt met SKBNM. Met opvangorganisaties zijn gesprekken op bestuurlijk niveau om samen mogelijkheden te onderzoeken voor capaciteitsvraagstukken en gezamenlijk werven van personeel. Daarnaast wordt de samenwerking gezocht om onderwijs en opvang binnen een schoollocatie te integreren, ten gunste van de ontwikkeling van de leerlingen.
Samenwerkingsverbanden	Er zijn (Algemene) ledenvergaderingen en zorgoverleggen van en met Unita, Amstelronde, Amsterdam-Diemen. Bij het SWV Amstelronde en Unita is de manager Onderwijs en Kwaliteit aanwezig en gemandateerd en bij SWV Amsterdam-Diemen is de directeur-bestuurder aanwezig. Hij is tevens lid van de kwaliteitscommissie. Er vinden met elk SWV verantwoordingsgesprekken plaats over de gelden. Zie ook: samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
Bestuurlijk overleg	Lid van het BBO Amsterdam, waarbij de directeur-bestuurder lid is van de commissie onderwijskwaliteit Amsterdam. Hij is tevens lid en een van de katrekkers van de werkgroep terugdringen zzp'ers in het onderwijs in Amsterdam.
VO-scholen	Overdracht, bijeenkomsten.

2.2.3. Klachtenbehandeling

Stichting Florente heeft voor de inzet van de externe vertrouwenspersoon een overeenkomst met de Merlijn groep. In het eerste kwartaal van 2023 heeft de externe vertrouwenspersoon die bij ons was ingezet, Pauline Meursing, haar werkzaamheden bij de Merlijn groep beëindigd. Zij heeft haar lopende zaken tot de komst van een opvolger afgerond. Per 1 mei 2023 is Ingrid Middelkoop als nieuwe externe vertrouwenspersoon toegewezen. Zij heeft zich bij de directeurs en medewerkers bij haar start geïntroduceerd en neemt ook de scholing van de interne vertrouwenspersonen op zich.

De klachten en meldingen worden afgehandeld via het routeschema klachten en de klachtenregeling van Florente. (www.florentebasisscholen.nl/ouders/klachtenregeling).

Alle meldingen en klachten worden op verschillende niveaus geëvalueerd om in de toekomst herhaling te voorkomen. Klachten die bij de stichting binnenkomen en betrekking hebben op scholen worden rechtstreeks met directeur van de betreffende school besproken. In de jaarlijkse incompany training voor vertrouwenspersonen binnen Stichting Florente worden casussen anoniem behandeld om samen van te leren. Aanpak van klachten wordt ook besproken binnen het Algemeen Bestuur ook in het kader van leren.

In de 2023 zijn er 11 officiële meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon. De meldingen die door de vertrouwenspersoon zijn ontvangen worden onderverdeeld in de volgende, binnen de Arbowet benoemde categorieën:

Categorie	2023
Intimidatie	2
Agressie & Geweld	4
Pesten	4
Discriminatie	2
Seksuele intimidatie	0
Integriteit	0
Klachten/beleid e.d.	1
<i>Totaal</i>	<i>13</i>

Nb: Eén melding kan betrekking hebben op meerdere soorten van ongewenst gedrag

In 2023 is de vertrouwenspersoon diverse keren geconsulteerd. Zij verkent samen met de melder welke mogelijke manieren er zijn om met de ontstane situatie om te gaan.

Het merendeel van de meldingen zijn meldingen vanuit ouders/verzorgers van de leerlingen vanuit diverse basisscholen. Het aantal meldingen is laag ten opzichte van het personeelsbestand. De vertrouwenspersoon heeft in 2023 geen melders bijgestaan om een klacht in te dienen.

De vertrouwenspersoon heeft geen signalen ontvangen van zorgelijke situaties.

2.2.4. Juridische structuur

Stichting Florente is een samenwerkingsstichting voor openbaar en bijzonder onderwijs.

2.2.5. Governance

Het algemeen bestuur is in 2023 met de directeur-bestuurder a.i. gestart met het verkennen van het huidige en het gewenste governance model. Hiermee is de directeur-bestuurder na de zomer van 2023 samen met het algemeen bestuur verdergegaan. In 2024 zal de weg richting een raad-van-toezicht-model verder opgepakt worden. Het algemeen bestuur zal hierbij worden begeleid door een externe adviseur.

2.2.6. Functiescheiding

Stichting Florente wordt bestuurd door een Dagelijks Bestuur en een Algemeen Bestuur dat toezicht houdt op het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur is eindverantwoordelijk voor de organisatie en het onderwijs op de scholen en de dagelijkse gang van zaken binnen het onderwijsbureau. Het dagelijks bestuur krijgt vorm in de persoon van de directeur-bestuurder.

Het dagelijks bestuur van Stichting Florente wordt ondersteund door het Management Advies Team, bestaande uit de controller, de manager onderwijs en kwaliteit en HR-manager. Zij werken allen samen met de overige medewerkers op het Onderwijsbureau. Het Algemeen Bestuur bestaat op dit moment uit zeven leden.

De verkenning zoals vermeld in paragraaf 2.8. is mede om een betere rollenscheiding te kunnen realiseren opgestart.

2.2.7. Code Goed Bestuur

Stichting Florente hanteert de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) waarin de basisprincipes vastgelegd zijn over de professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het basisonderwijs. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 6.2.

Stichting Florente heeft haar interne organisatiestructuur en verdeling van verantwoordelijkheden op bestuurlijk niveau vastgelegd in het [Managementstatuut](#).

3. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoorden wij het gevoerde beleid op de beleidsterreinen Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & Facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen die in het Koersplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

3.1. Onderwijs & Kwaliteit

3.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Stichting Florente heeft met haar schooldirecteuren de volgende definitie van Onderwijskwaliteit geformuleerd: *Kwalitatief goed onderwijs is onderwijs dat wordt gegeven door betrokken, kundige leerkrachten die samenwerken binnen een duidelijke visie en structuur, waarbij de behoeften van leerlingen centraal staan en waarin een veilige en rijke leeromgeving wordt gecreëerd om ieders ontwikkeling te bevorderen.*

Onderliggend aan deze definitie liggen de inspectienormen voor de te behalen referentieniveaus 1F en 1S/2F. Hiervoor stelt Stichting Florente het doel dat alle scholen met de eindopbrengsten minimaal op, maar het liefst boven de Florente norm scoren. Deze norm staat gelijk aan het landelijk gemiddelde passend bij de schoolweging van elke school. Deze ligt ruim boven de signaleringswaarde van de Inspectie.

Om dit te monitoren volgt de Manager Onderwijs en Kwaliteit de resultaten bij de tussentoetsen en doorstroomtoets. Vervolgens worden hier tweemaal per jaar gesprekken over gevoerd die vooral ingaan op de analyse, doelen en plannen voor de lespraktijk om de doelen voor de eindopbrengsten te behalen. Daarbij wordt ook ingegaan op de rol die de schooldirecteur en IB-er(s) hierin spelen en welke sturing zij geven.

Op bestuursniveau werken we meer en meer cyclisch en planmatig, zodat er samenhang en een doorgaande lijn ontstaat. Dat wat afgesproken is en/of goed gaat wordt geborgd, dat wat aandacht en ontwikkeling vraagt, krijgt een plan van aanpak. Zo hebben de resultaten bij de eindopbrengsten geleid tot een Kwaliteitsaanpak. Ook is het [Handboek Kwaliteit](#) opgesteld om de samenhang van alle aspecten van kwaliteit en bijbehorende beleidsstukken in de stichting en op de scholen in beeld te krijgen.

In gesprek met het Algemeen bestuur en de Inspectie van het onderwijs leggen wij verantwoording af over de onderwijskwaliteit.

3.1.2. Doelen en resultaten

In [bijlage II](#) is een overzicht opgenomen van de gestelde doelen, de evaluatie hiervan en de status op het domein Onderwijs en kwaliteit.

In paragraaf 3.1.1. hebben we al toegelicht wat de achtergrond van onze doelstellingen op dit domein zijn. De financiële inzet is vooral gericht geweest op de scholing van directeuren en IB'ers om te komen tot een Florente kader voor de analyse en planvorming bij de opbrengsten.

3.1.3. Overige ontwikkelingen

Een belangrijke stap dit jaar was de evaluatie en herziening van ons toetsaanbod. Met de veranderingen die CITO heeft doorgevoerd in haar toetsaanbod, werd binnen het IB-netwerk een onderzoek geïnitieerd naar verschillende toetsaanbieders. Na een zorgvuldige vergelijking hebben alle scholen van Florente unaniem gekozen voor 'CITO Leerling in beeld'. Dit besluit onderstreept de eenheid binnen Florente, onze samenwerking aan kwalitatief onderwijs en de behoefte aan een effectief leerlingvolgsysteem. Om de implementatie van Leerling in Beeld te faciliteren, hebben we op schoolniveau begeleiding georganiseerd, zodat leerkrachten optimaal kunnen werken met dit nieuwe systeem.

Daarnaast werken we aan een stichtingsbreed kader voor analyse en planvorming, gebaseerd op de resultaten die we verzamelen. Dit traject, dat wordt doorlopen met directeuren en IB'ers, zal ook in 2024 voortgezet worden. Het nieuwe leerlingvolgsysteem biedt scholen bovendien de flexibiliteit om te kiezen voor Leeruniek of ParnasSys voor de verwerking van gegevens, waarbij het analyseren en verzorgen van duidelijke plannen van aanpak een must is.

De ontwikkelingen op De Octopus hebben onze aandacht, met name de zorgen over de resultaten. We hebben geïnvesteerd in de basis – een nieuwe missie en visie - om een gezamenlijk uitgangspunt voor het team te creëren.

Een studiedag in het voorjaar van 2023, geleid door een trainer, heeft geresulteerd in een hernieuwde focus en vaststelling van de kernwaarden waar het team voor staat. Dit is zichtbaar gemaakt door onder andere een nieuw logo en beeldmateriaal in de school met de kernwaarden wat zal bijdragen aan een sterkere teamgeest en gedragen identiteit van de school.

Tenslotte hebben de groeiende teams van Het Atelier en Weesperrijk de uitdaging om zich verder te ontwikkelen om goed te kunnen functioneren binnen een grotere organisatie. Het verduidelijken van communicatielijnen en de verdeling van verantwoordelijkheden, niet alleen bij de schooldirecteur, maar ook bij adjunct-directeuren en bouwcoördinatoren, zijn cruciaal voor het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs binnen de scholen. Dit alles binnen het grotere kader van de missie en visie van de scholen.

3.1.4. Toekomstige ontwikkelingen

Het huidige en naar verwachting aanhoudende tekort aan leerkrachten maakt het lastig om nieuwe vaste medewerkers te vinden. Iedereen vist in dezelfde vijver. Dit heeft invloed op het voortzetten van het beleid en de afspraken binnen scholen. Om nieuwe medewerkers snel te laten integreren en de doelen van de school eigen te maken biedt Florente, via het Bovenschools Begeleidingsteam (BBT), ondersteuning en begeleiding aan.

Als het niet mogelijk is om personeel in vaste dienst aan te trekken, zijn scholen genoodzaakt om terug te vallen op vervangers via uitzendbureaus of zzp-constructies. Dit vraagt extra inzet van de schooldirecteur, de intern begeleider (IB'er), en de collega's in de sturing. Zij moeten mogelijk ook directe ondersteuning bieden bij activiteiten zoals oudergesprekken, toetsen, en rapportages. zzp'ers zijn vaak minder bekend met de leerlingen en missen soms de bredere context. Daarnaast zorgt het verschil in bevoegdheden en competenties tussen het reguliere personeel, invallers, en zzp'ers voor uitdagingen bij het maken van analyses en plannen.

3.1.5. Onderwijsresultaten

Florente basisscholen heeft in haar Koersplan 2022-2025 als doel gesteld om bij de Eindopbrengsten geen scholen onder de landelijke inspectienorm te hebben in 2025. We gaan hierbij uit van het 3-jaarsgemiddelde op grond waarvan de Inspectie de scholen beoordeeld. Voor het schooljaar 2022-2023 zien we het volgende resultaat bij de Florente scholen:

- Alle Florente scholen behalen ruim het 1F niveau
- 8 van de 11 Florente scholen behalen het 1S/2F niveau; De Meerstroom, De Octopus en Weesperrijk behalen deze niet.

De Inspectie hanteert in het schooljaar 2022-2023 nog een correctiewaarde als gevolg van de coronatijd. Kijkend naar deze correctiewaarde behalen alle Florente scholen het 1S/2F niveau wel.

Het schooljaar 2023-2024 zal het laatste jaar zijn dat de correctiewaarde door de inspectie wordt gehanteerd, daarom kijken wij vooral naar de normale normering.

Scholen uitgelicht

- De Octopus: In 2021-2022 is hier een traject gestart met de Vliegende Brigade van de PO-raad die in beeld heeft gebracht waar de hiaten in de school zaten. En vervolgens is in 2022-2023 een traject gestart gericht op de koers van de school. De school heeft afgelopen jaar met het team zijn missie en visie vastgesteld. Hiermee is een basis gelegd om in de school het pedagogisch en didactisch handelen vanuit dezelfde gezamenlijke visie verder te ontwikkelen en te borgen.
De grote zorg ligt in groep 6 t/m 8 als we kijken naar de tussenopbrengsten, daar wordt heel zwak gescoord over de hele linie. Als oorzaak zien we onder andere het verloop in personeel. Samen met de onderwijsinspecteur houden de directeur-bestuurder en manager onderwijs en kwaliteit hier vinger aan de pols.
- De Meerstroom: Het is de eerste meting na de fusie met De Vinkenbaan. Wetende dat de Vinkenbaan een zwakkere populatie had en de voorgaande eindopbrengsten ruim in orde waren, is de verwachting dat de school weer zal groeien. In de opbrengstengesprekken zal de focus liggen op de verbeteraanpak. Kijkend naar de tussenopbrengsten zijn de grootste aandachtspunten het lezen en begrijpend lezen.
- Weesperrijk: Hier is de Eindtoets nog door een klein aantal leerlingen gemaakt (respectievelijk 3, 1 en 14) waardoor het beeld nog instabiel is. De verwachting is dat hier de resultaten ook zullen stijgen naarmate de jaren vorderen, gezien de tussenopbrengsten. Zorg ligt komend jaar nog wel in groep 8, welke uit 5 leerlingen bestaat en geen sterke tussenopbrengsten heeft. In de opbrengstengesprekken zal de focus liggen op de verbeteraanpak.

In [bijlage III](#) is het 3-jarig gemiddelde te zien van de scholen in relatie tot de behaalde referentieniveaus.

3.1.6. Onderwijs aan nieuwkomers

In 2023 heeft in Weesp tot de zomervakantie de Tijdelijke Onderwijs Voorziening (TOV) gedraaid in het gebouw Papelaan 99 onder het BRIN-nummer van Brede school Kors Breijer. Daarna is de TOV gestopt doordat de aanwas van nieuwe leerlingen minimaal was en sommige leerlingen doorstroonden naar het reguliere basisonderwijs. Op de Kors Breijer in Weesp was geheel 2023 een Nieuwkomersklas opgenomen. Door de uiteenlopende leeftijden is hiervoor ook advies ingewonnen bij andere Nieuwkomersklassen in Amsterdam.

Voor de vragen over plaatsing van de kinderen was Adviseur Passend Onderwijs, Miranda van Dam de centrale contactpersoon binnen Stichting Florente. Zij voerde ook het overleg met de stuurgroep nieuwkomers in Amsterdam. Eén van de gespreksonderwerpen daar was de centralisatie van nieuwkomersonderwijs. Meerdere klassen op een centrale locatie in een wijk of gebied is daarvan het doel, in plaats van enkele klassen met grote leeftijdsverschillen, zoals wij in Weesp ervaren.

Alle scholen meldden kinderen aan bij het Centraal Meldpunt in Amsterdam. De jongste kinderen tot en met 6 jaar werden regulier opgenomen in de scholen.

Op 31-12-2023 waren er 32 Nieuwkomers die de Florente scholen als stamschool hadden en onderwijs volgden in het Nieuwkomersonderwijs elders. In de Nieuwkomersklas op Brede school Kors Breijer zaten d.d. 31-12-2023 14 nieuwkomers in de leeftijd van 6 t/m 11 jaar.

3.1.7. Internationalisering

Er is geen Florente-beleid op het thema internationalisering.

3.1.8. Onderzoek

Er is nog geen beleid op het thema onderzoek.

3.1.9. Inspectie

In 2023 heeft er geen onderzoek van de Onderwijsinspectie plaatsgevonden. Echter, aan het einde van oktober 2023 is er wel een belangrijk gesprek gevoerd met de Onderwijsinspectie. Dit gesprek was een reactie op een analyse van schoolresultaten door de inspectie, met speciale aandacht voor De Octopus. Tijdens deze bijeenkomst hebben de directeur-bestuurder en de Manager Onderwijs en Kwaliteit de inspanningen besproken die proactief zijn gedaan om de schoolprestaties te verbeteren. Ze hebben toegelicht hoe de 'Vliegende Brigade' vanuit de PO-raad is ingezet en hoe Stichting Florente deze inzet heeft uitgebreid. Dankzij deze maatregelen, en de positieve impact ervan op de resultaten en schoolontwikkeling - waaronder de missie, visie, professioneel handelen, organisatiestructuur en kwaliteitszorg - is besloten om na de middentoetsen in het voorjaar van 2024 opnieuw in gesprek te gaan met de inspectie om de voortgang te bespreken. Daarmee is een directe schoolinspectie voorlopig uitgesteld.

3.1.10. Visitatie

In 2023 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Deze was door de afwezigheid van de directeur-bestuurder uitgesteld. Op 26 maart 2024 zal deze alsnog plaatsvinden.

3.1.11. Passend onderwijs

Florente neemt deel aan drie samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen, samenwerkingsverband Amstelronde en het samenwerkingsverband Unita. Geen van deze samenwerkingsverbanden stellen eisen aan de wijze waarop Florente in haar bestuursverslag verantwoording aflegt over passend onderwijs. De verantwoording vindt per samenwerkingsverband plaats op basis van het door het samenwerkingsverband voorgeschreven format.

Stichting Florente stelt zich tot doel dat elke leerling die ingeschreven wordt op één van onze scholen een passend onderwijsaanbod mag verwachten binnen de mogelijkheden van het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van de school. De grenzen van hetgeen de school in een klas op een zeker moment kan bieden zijn niet hard. Kaders voor deze grenzen zijn geformuleerd in het SOP. Daarin is ook opgenomen hoe de school zich op het gebied van passend onderwijs verder wil ontwikkelen. Onze visie is daarbij is dat we leerlingen zoveel mogelijk in de school, de wijk, de stad of het dorp willen ondersteunen, daarmee streven we ook naar inclusie binnen de mogelijkheden van alle scholen.

Om goed zicht te hebben op de ontwikkeling van elke leerling, groep en de school was het doel ook in 2023 de kwaliteit van de analyse van de opbrengsten verder te verstevigen binnen de scholen. Leeruniek was hiervoor eerder als middel al ingezet, waar ook in 2023 nog scholing geweest is op elke school. De wijziging van leerlingvolgsysteem (zie paragraaf 3.1.3.) betekende ook een herijking van de doelstelling hierbij.

De ontvangen gelden vanuit de Lumpsum zijn merendeels ingezet om de zorgformatie op de scholen vorm te geven; inzet van interne begeleiding en ambulante tijd voor interne specialisten.

De ontvangen gelden vanuit de samenwerkingsverbanden zijn ingezet op arrangementen voor individuele leerlingen en groepsarrangementen. Daarnaast is er geld besteed aan de inzet van expertise ten behoeve van de ontwikkeling van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte binnen de school of voor scholing van leerkrachten, zodat zij de leerlingen beter konden begeleiden binnen hun onderwijsbehoefte.

De inzet van de middelen wordt in de kwartaaloverleggen en begrotingsgesprekken van de school met controller en HR-manager besproken. De scholen bespreken daarop deze inzet binnen hun Medezeggenschapsraad. Een uitgebreidere verantwoording wordt gedaan via de verantwoording naar de samenwerkingsverbanden.

Elke school heeft een Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Hierin staat een beschrijving van het ondersteuningsaanbod van de school gerelateerd aan het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. In het schoolondersteuningsprofiel legt de school ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben en wat de stand is van de basis- en extra ondersteuning die de school biedt. Bij vaststelling of wijziging van het schoolondersteuningsprofiel heeft een MR adviesbevoegdheid. Het profiel kan ieder jaar door de school geactualiseerd worden waar dat aan de orde is (bv. namen). Binnen Stichting Florente maken alle scholen gebruik van hetzelfde format voor het schoolondersteuningsprofiel. Hiervoor is akkoord verkregen van de samenwerkingsverbanden.

3.1.12. Nationaal Programma Onderwijs

De inzet van de NPO-plannen zoals opgesteld in 2021 en 2022, is gecontinueerd in 2023. De besteding hiervan moet gedaan zijn voor 1 augustus 2025. Veel plannen zijn ingezet op extra ondersteuning voor kinderen die dat nodig hebben. Door het tekort aan medewerkers zijn de extra ondersteuning soms vertraagd uitgevoerd. De teams binnen de scholen hebben alles op alles gezet om uitvoering te geven aan de plannen.

De interventies die door de scholen zijn gekozen zijn bv. Inzet extra FTE voor ondersteuning, trainingen zowel gericht op leerlingen als medewerkers en materialen (extra devices, ondersteunend materiaal, methodieken).

In 2023 is vanuit de NPO-gelden €150.550 besteed aan inzet van Personeel Niet In Loondienst (PNIL; 16% van de NPO uitgaven). De uitgaven zijn allemaal op schoolniveau besteed. Evenals voorgaande jaren heeft er geen bovenschoolse besteding plaatsgevonden.

Elke school heeft de plannen besproken met hun MR en hiervoor akkoord gekregen.

We hebben de directeuren gevraagd om een evaluatie op te stellen, deze is terug te lezen in [bijlage IV](#).

3.1.13. Sociale veiligheid

Het [Handboek Veiligheid](#) is in 2023 als kader opgesteld op bovenschools niveau (o.a. door de Manager Onderwijs en Kwaliteit en de schooldirecteuren in de werkgroep Onderwijs & Kwaliteit), de scholen vullen dit op schoolniveau gedetailleerder in.

Elke school werkt met een programma voor sociale veiligheid voor leerlingen en zet waar nodig extra ondersteuning in (bv. Training Rots en Water). Elke school monitort jaarlijks deze sociale veiligheid via een geaccrediteerd systeem (Kindbegrip, Leerling in Beeld, KiVa, Kanjertraining), deze monitoring wordt ook doorgegeven aan de Inspectie van het Onderwijs. De uitkomsten van de monitoring zijn voor de scholen mogelijke aanknopingspunten voor actiepunten in hun jaarplan.

Bovenschools wordt de sociale veiligheid van medewerkers ook geëvalueerd met de externe vertrouwenspersoon en tweejaarlijks met een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers. Deze is in het najaar van 2023 weer uitgevoerd.

De uitkomsten hiervan zijn te lezen in [bijlage V](#).

Scholen waar geconstateerd wordt dat er ondersteuning nodig is richting medewerkers in het licht van sociale veiligheid, zetten waar gewenst begeleiding in om een professionele en sociaal veilige cultuur te ondersteunen.

Het bovenschoolse kader wordt besproken met de schooldirecteuren, GMR en algemeen bestuur. Het veiligheidsbeleid op schoolniveau wordt met de medewerkers en de MR besproken.

3.2. Personeel & Professionalisering

Florente basisscholen werkt continu aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap. We zijn voortdurend alert op het aantrekken van nieuw (gekwificeerd) personeel om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. We stellen de collega's in staat om te 'Leren voor het leven' en te blijven werken aan hun eigen ontwikkeling, onder andere door inzet van het leerplatform 'KlasMastr'. Collega's werken samen en delen kennis en ervaringen via onder andere onze kennismiddagen.

De persoonlijke ambities van onze collega's worden gezien en gestimuleerd. We zien eerst de persoon en dan de functionaris. Alle stappen die we nemen dragen bij aan onze 'competente talenten' en hun ontwikkeling. Collega's krijgen het vertrouwen en de ruimte om zich te kunnen verwonderen. Met als doel onze kernwaarden over te dragen aan de leerlingen binnen onze scholen.

3.2.1. Doelen en resultaten

In 2023 heeft Florente basisscholen zich op het gebied van Personeel & Professionalisering gericht op verschillende belangrijke doelen en resultaten, met nadruk op ontwikkeling en ondersteuning van haar personeel. Waar nodig zijn hiervoor financiële middelen vrijgemaakt. Hier is een overzicht van de behaalde resultaten:

Doel	Resultaat van de ingezette acties
Effectiever gebruik van het systeem van de Digitale gesprekken Cyclus (DDGC) voor gesprekken over ambities, voortgang en evaluatie.	Van de 342 medewerkers die actief zijn in het systeem, verloopt de gesprekkencyclus voor 86% (311 personen) volgens planning. Er zijn aanpassingen gemaakt om een continue dialoog mogelijk te maken, naast de vaste gesprekkencyclus.
Succesvol begeleiden van minimaal 8 zij-instromers in hun opleidingstraject.	Van de 15 deelnemende zij-instromers in 2023 zijn er 4 geslaagd en als starter verder gegaan, 5 gestopt om verschillende redenen, en 6 zij-instromers zetten hun traject voort in 2024.
Meer gebruik maken van kwaliteiten van onderwijs-assistenten door het aanbieden van een opleidingstraject.	In 2023 zijn 2 medewerkers gestart met een tweejarige Ad-Pep opleiding, gefaciliteerd door Florente met een betaalde studiedag. Voor 4 medewerkers is een EVC traject gestart om vakbekwaamheid te beoordelen, waarvan 2 in 2023 met positief resultaat zijn afgerond.
Zorgen voor gelijkheid ook op het gebied van beloning binnen de Florente	Florente zet zich in voor gelijke beloning en het versterken van de band tussen haar medewerkers. Daarom krijgt elke leerkracht, ongeacht waar ze binnen Florente werken, een extra toeslag van €1.000 bruto. Deze toeslag is gelijk aan de 'Amsterdam toeslag' die in Amsterdam wordt gegeven. We hebben besloten deze toeslag door te voeren voor al onze leerkrachten, ook al liggen sommige van onze scholen buiten het gebied waar normaal gesproken deze toeslag geldt.
Meer bekendheid bij studenten over Florente en het onderwijs binnen Florente	Het Bovenschools begeleidingsteam is een 'Ontdek Florente'-project gestart voor studenten. Zij krijgen de mogelijkheid om naast hun stage op de eigen school ook op andere scholen te komen kijken en meer te zien van Florente.
Actief inzetten op goede begeleiding van voldoende leerkrachten in opleiding (LIO-ers) en onderwijsassistenten.	In 2023 zijn er 18 LIO-studenten begeleid. Daarnaast zijn er 15 stagiaires onderwijsassistent begeleid. Het BBT verzorgt mentorentrainings voor de leerkrachten zodat zij studenten kunnen begeleiden bij hun stage. Florente wil zoveel mogelijk leerkrachten laten deelnemen in deze mentorentrainings, ook omdat het een vereiste is voor het begeleiden van stagiaires.

Deze inspanningen tonen de inzet binnen Florente aan die gericht is op de professionele ontwikkeling van onze medewerkers, evenals onze inzet voor gelijke behandeling en kansen voor educatieve groei.

3.2.2. Toekomstige ontwikkelingen

Stichting Florente heeft net als veel andere schoolbesturen in de regio te maken met het lerarentekort, ook de komende jaren, dat uiteraard ook effect zal hebben op de kwaliteit én de financiën. Maatregelen die in dat kader worden ondernomen:

- Er wordt extra ingezet op de werving en selectie van onze toekomstige leerkracht. Zij-instromers worden geworven via onze eigen site, maar ook via 1Loket vanuit de gemeente Amsterdam. Daarnaast is het solliciteren gemoderniseerd door de aanschaf van EasyCruit. Door dit systeem kunnen we vacatures eenvoudig en snel op onze eigen vacaturesite, verschillende jobboards en social media plaatsen. Het optimaliseert het proces en zorgt voor kwaliteit in alle stadia van het recruitmentproces. Met dit systeem zijn we in staat om kandidaten sneller te werven, selecteren, beheren en plaatsen.
- Begin 2024 zal er een grote banenmarkt worden opgezet om nieuwe collega's te werven.
- Vanuit het onderwijsbureau zullen er ook in 2024 acties worden ondernomen om op alle vormen van social media zichtbaar te blijven als Stichting Florente. Tevens blijven we als onderwijsbureau extra zorgdragen voor zichtbaarheid van de managers in de scholen.
- In 2023 zijn er grote stappen gezet om de administratieve processen te verbeteren door deze te beschrijven en vast te leggen.
- Met de medeondertekening van een manifest worden stappen ondernomen om op de huidige krappe arbeidsmarkt minder ruimte te bieden aan de groei van uitzend- en detacheringsbureaus. Zij bieden vaak onbevoegde krachten en rekruteren op de pabo's en onder starters. Door het promoten van de Florente arbeidsvoorwaarden en de wijze van begeleiding willen we zzp'ers binnenhalen als vast personeel.
- In 2024 zullen er concrete stappen worden gezet om gezamenlijk als BBO Amsterdam de inzet van zzp'ers terug te dringen met behulp van een grote mediacampagne.
- Door de druk op de arbeidsmarkt zien ook malafide bedrijven hun kans schoon. Zo hebben we drie leerkrachten, werkzaam vanuit een uitzendbureau of zzp-constructie, aangesproken op werken op basis van mogelijk een vals diploma. We hebben veel tijd en energie gestoken om dit kenbaar te maken. Dit is gedeeltelijk gelukt maar als het deze personen met een mogelijk vals diploma lukt om een DUO registratie te krijgen, sta je als stichting machteloos. De Onderwijsinspectie en de politiek in Diemen is meegenomen in dit proces. De betreffende personen staan niet meer voor de klas.
- Klasmastr is in 2023 geïntroduceerd als platform voor 'leren voor het leven' met zowel fysieke trainingen als een online aanbod. Er is een evaluatie gedaan op het gebruik, waarbij het online aanbod minder effectief bleek te zijn. Klasmastr blijft onderdeel van het Florente scholingsaanbod naast de kennismiddagen en andere opleidingen en zal zich vooral richten op het fysieke aanbod en uitbreiding van de mogelijkheid om scholingsmomenten van de scholen te delen.

3.2.3. Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In het jaar 2023 hebben we met succes enkele belangrijke aanpassingen in ons team van directeuren en onderwijsbureau doorgevoerd. Dit jaar markeerde het afscheid van twee ervaren directeuren die van hun welverdiende pensioen gingen genieten. Hoewel de zoektocht naar goede opvolgers een uitdaging was, hebben we voor elke openstaande positie een geschikte kandidaat weten te vinden. Ons directieteam is versterkt met één externe collega en één promotie van binnenuit, waardoor ons team sterker en diverser is geworden.

De veranderingen in de directie omvatten:

- Een promotie van binnenuit tot directeur bij De Octopus.
- Het verwelkomen van een externe directeur De Kersenboom.

Op personeelsgebied op het onderwijsbureau hebben we ook enkele verschuivingen gezien. Na het vertrek van onze HR-manager hebben we een ervaren opvolger aangetrokken. Bovendien hebben we door ziekte van onze HR-adviseur een interne promotie kunnen realiseren, waardoor we onze HR-afdeling weer op sterkte hebben gebracht, gevolgd door het succesvol werven van een nieuwe managementassistent.

Ondanks een periode van afwezigheid van onze dagelijks bestuurder wegens ziekte, heeft de interim bestuurder die in 2022 was aangesteld de dagelijkse werkzaamheden voortgezet. Vanaf juni 2023 heeft onze huidige bestuurder de volledige verantwoordelijkheid weer op zich genomen.

Een ander hoogtepunt van 2023 was het personeelstevredenheidsonderzoek, waarbij onze medewerkers de organisatie een score van 7,83 gaven, een verbetering ten opzichte van de 7,73 in 2022. Deze score is een duidelijke indicatie van de positieve stappen die we hebben gezet om onze organisatie te verbeteren en een bewijs van de gezamenlijke inzet om een ondersteunende en stimulerende werkomgeving te bieden.

[Klik hier](#) voor de link naar de samenvatting.

3.2.4. Uitkeringen na ontslag

In 2023 zijn er geen medewerkers uitgestroomd naar een uitkeringssituatie.

Maatregelen die genomen worden om in de toekomst werkloosheidskosten te voorkomen zijn (in samenwerking met het Vervangingsfonds – Participatiefonds) de inzet van herplaatsingsmogelijkheden binnen en buiten onze organisatie. Hiervoor worden diverse organisaties ingezet en wordt er gebruikgemaakt van de gesprekscyclus om de mogelijkheden te bespreken en concreet te maken. Vroegtijdige signalering van werkgerelateerd verzuim, en het inzetten van passende interventies bij problemen in de fitting met de functie zijn daarbij van belang.

3.2.5. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De professionalisering van schoolleiders vindt plaats op individuele basis. De directeur-bestuurder maakt als leidinggevende tijdens de gesprekken die worden gevoerd conform de gesprekkencyclus in DDGC afspraken met directeuren over de individuele scholingswensen.

In het directieurenberaad is een aanbod van collectieve scholing door middel van trainingen en workshops. In 2023 hebben verschillende trainingen met aandachtspunt verzuim plaatsgevonden in het directieberaad. Onderling worden tussen directeuren afspraken gemaakt over mentorschap en intervisie. Nieuwe/startende directeuren krijgen een maatje die hen meeneemt in de werkwijzen van Florente.

3.2.6. Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid is onderdeel én uitvloeisel van de koersplanontwikkeling die in 2021 is gestart en waar in 2022 en 2023 op verder is gegaan. Hiermee vindt een afstemming plaats op de onderwijskundige visie en de financiën. Het koersplan is in 2022 vastgesteld en is de leidraad bij het ontwikkelen van nieuw beleid. Het strategisch personeelsbeleid van 2020 is nog toereikend, op onderdelen zijn wel updates uitgevoerd. En in 2024 zal het geheel worden doorgenomen en waar nodig verder worden herzien.

Het strategisch personeelsbeleid wordt besproken in de werkgroep, het Management Adviesteam en het directieurenberaad. In de werkgroepen vindt beleidsvoorbereiding plaats.

3.2.7. Sociaal jaarverslag

Het verzuimpercentage in 2023 is 8,29%, inclusief zwangerschapsgelateerd verzuim. Exclusief zwangerschapsgelateerd verzuim is het percentage 6,86 %.

Het zwangerschapsgelateerd verzuim is geen verzuim, maar is de wijze waarop wordt aangegeven dat het zwangerschap- en bevallingsverlof, conform cao PO wordt verlengd met de gemiste vakantiedagen.

Oorzaak van het reguliere langdurig verzuim is gedeeltelijk Post COVID gerelateerd. Een aantal langlopende verzuimtrajecten hebben een IVA en WIA toekenning ontvangen en hebben geleid tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In goede samenwerking met De Arbodienst wordt zo vroeg mogelijk het verzuim te besproken met de betreffende medewerker om te kijken naar mogelijkheden en passende interventies.

3.3. Huisvesting & Facilitaire zaken

3.3.1. Doelen en resultaten

Doelen	Resultaten na acties
Oplevering nieuwbouw school voor het Atelier in Diemen	Na veel vertragingen, mede door de oorlog in Oekraïne waardoor leveringen vertraagden, werd in augustus het nieuwe schoolgebouw van het Atelier opgeleverd.
Starten nieuwbouw KC De Meerstroom in Muiderberg	Helaas is het niet gelukt om daadwerkelijk te starten met de nieuwbouw voor KC De Meerstroom. Wel is het bouwkrediet aangepast en zijn de vergunningen verleend. Echter is er een bezwaar ingediend waardoor we moeten afwachten of de bouw daadwerkelijk in 2024 van start zal gaan.
Genoeg capaciteit in Brede school Weesperrijk realiseren	De bouw van de tweede fase voor Brede school Weesperrijk is succesvol afgerond, echter de school is nog steeds te klein. Na een oproep aan de gemeente is duidelijk geworden dat in 2024 er 6 tot 12 tijdelijke voorzieningen zullen komen om extra capaciteit binnen de wijk te realiseren. Buurtbewoners hebben hier wel bezwaren over geuit. De gemeente is hier aan zet.

3.3.2. Toekomstige ontwikkelingen

De ontwikkelingen betreffende KC De Meerstroom en Brede school Weesperrijk zijn reeds beschreven.

In 2023 zijn de gesprekken opgestart tussen de bestuurders van Zonova en Stichting Florente om te komen tot een nieuwe fusieschool in Driemond. De Cornelis Jetses (Zonova) en de Jan Woudsma (Florente) hebben ieder te weinig leerlingen waardoor de continuïteit van het onderwijs onder druk komt te staan. In het kader van het kleine scholen besluit in Amsterdam is afgesproken om te komen tot een fusie. In december is het voorgenomen besluit genomen dat Zonova de school per 1-8-2024 over zal dragen aan Stichting Florente, zodat er een sterkere fusie zal worden gerealiseerd.

Door de groei van de organisatie heeft ook gevolgen voor de kantoorruimte van het onderwijsbureau. Dit wordt te klein voor het aantal medewerkers. In 2024 zullen we op zoek gaan naar een oplossing voor het ruimteprobleem.

De groei van leerlingen is met name te vinden in Weesp. In het gebied Weesperluis

3.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Vanuit ons motto 'Leren voor het leven' denken we voortdurend na over de duurzaamheid van ons onderwijs en van onze directe omgeving. Duurzaamheid heeft ook betrekking op een duurzame organisatie. Een organisatie die klaar is voor de ontwikkelingen van morgen, haar koers durft te verleggen als de situatie daarom vraagt en staat voor kwalitatief onderwijs. Hierbij gaat het zowel om de cognitieve vakken als om de sociale vaardigheden die nodig zijn voor duurzame relaties.

ICT speelt een belangrijke rol binnen de duurzaamheid van onze stichting. Slimme meters en sensorsystemen zijn in de gebouwen veel vaker aanwezig. Het gebruik van digitale leermiddelen kan helpen om het gebruik van papier en andere fysieke hulpbronnen te verminderen.

Het ontdekken van en werken aan maatschappelijke thema's is opgenomen in onze schoolplannen.

Daarnaast sturen we, bij de verschillende nieuwbouwprojecten, op het gebruik van duurzame materialen. Bij de nieuwbouw voor de KC De Meerstroom in Muiderberg zal dit zijn aandacht krijgen.

3.4. Financieel beleid

3.4.1 Doelen en resultaten

Ook voor dit verslagjaar heeft het onderwijsbureau samen met de schooldirecteuren de begroting opgesteld, vanaf 2022 wordt dit gedaan met behulp van het begrotingssysteem Cogix. De directeuren kunnen dit systeem raadplegen en diverse rapportages exporteren. Verder hebben ze gedurende het jaar inzicht in de uitgaven en inkomsten. Transparantie blijft voorop staan en daarvoor is dit systeem zeer dienstbaar.

Eind 2022 kwam de wens voor het organiseren van een financiële cursus. Eerder was gepland dat deze in 2023 zou worden uitgevoerd en geheel in eigen beheer. Door allerlei omstandigheden heeft dat pas plaatsgevonden in februari 2024. Hiermee is een verdere invulling gegeven aan de kennis en kunde op financieel vlak van alle betrokkenen.

Het blijft altijd het doel om waar mogelijk extra subsidies aan te vragen. In dit verslagjaar zijn extra subsidies aangevraagd voor de eerste opvang van vreemdelingen en de subsidies voor de opvang vreemdelingen tweede en derde jaar. Alle aanvragen zijn toegekend. Ook hebben alle scholen subsidie aanvragen ingediend voor verbetering van de basisvaardigheden. De toekenning van deze subsidie vond via loting plaats en vijf scholen zijn ingeloot, te weten de Ark, Noorderbreedte, 't Atelier, Octopus en de Kors Breijer. In het vorig verslagjaar was deze subsidie toegekend aan de Kersenboom en de Jan Woudsma. Deze laatste twee scholen moeten voor augustus 2024 hun activiteiten afronden voor de andere scholen is dat augustus 2025.

3.4.2 Opstellen meerjarenbegroting

Met behulp van Cogix is een meerjarenbegroting opgesteld. Deze meerjarenbegroting is tot stand gekomen samen met de schooldirecteuren, algemeen bestuur en de gemeenten Ouder-Amstel en Diemen. Er is een sluitende begroting voor 2024. Evenals voorgaande jaren is een doorkijk gegeven voor de jaren erna.

3.4.3 Investeringsbeleid

De investeringsplannen zijn in nauwe samenspraak met de directeuren tot stand gekomen. In deze investeringsplannen is rekening gehouden met de gerealiseerde nieuwbouw voor 't Atelier, de te realiseren nieuwbouw voor de Meerstream maar ook met de groei van het leerlingenaantallen op 't Atelier en Weesperrijk voor de komende jaren en de daarmee gepaard gaande investeringen op het gebied van meubilair en ICT.

3.4.4 Treasury

De primaire doelstelling van Florente is het geven van onderwijs. Het financiële beleid en het beheer is dienstbaar aan het realiseren van deze doelstelling en is gericht op financiële continuïteit. In het statuut is opgenomen dat beleggingen in aandelen en derivaten zijn uitgesloten. De Stichting maakt in beginsel alleen gebruik van een spaarrekening welke gekoppeld is aan de betaalrekening. De liquide middelen zijn te allen tijde hierdoor volledig beschikbaar. De Stichting heeft diverse rekeningen lopen. De scholen hebben een eigen directierekening en daarnaast is er een rekening voor de ouderraad en indien van toepassing voor de overblijf. Daarnaast is er een lening afgesloten bij de gemeente Diemen ter financiering van zonnepanelen. Deze lening loopt door tot 2034. In dit verslagjaar is een voorzichtige aanloop gemaakt met het gebruik van de module kas-en bank binnen SpendCloud met als doel om het aantal bankrekeningen te beperken maar ook om de uitgaven van de directierekeningen eenvoudiger te verantwoorden.

3.4.5 Allocatie van middelen

- Binnen de Stichting zijn 2 grote groeischolen. Deze groei moet worden voorgefinancierd. In het verslagjaar is rekening gehouden dat aan groei binnen zal komen een bedrag van € 150.000.
- Op de lumpsumvergoeding wordt 10,5% afgedragen voor het onderwijsbureau en bovenschoolse aangelegenheden. Bovenschoolse aangelegenheden zijn: bovenschoolse begeleiders en de studiedag van de zij-instromers voor totaal 1,4 fte.
- Coördinator verrijkingsklas en adviseur passend onderwijs worden afgeroomd op SWV-middelen.
- Voor de onderwijsachterstandsmiddelen wordt uitgegaan van de CBS indicator zoals deze in mei 2022 is vastgesteld. Deze middelen komen ten goede van de scholen aan wie het "toegekend" is.
- Florente is eigen risicodragers voor vervanging. Uitgegaan wordt van een budget van € 600.000. Uit dit budget wordt de invalpool bekostigd en de invallers (intern én extern). Naar rato van het leerlingenaantal wordt dit budget gevuld.

- De dotatie voor de onderhoudsvoorziening wordt vastgesteld aan de hand van het meerjarenonderhoudsplan. Naar rato van het leerlingenaantal wordt gedoteerd aan deze voorziening.

3.4.6 Onderwijsachterstandsmiddelen

Er vindt geen herverdeling van de onderwijsachterstandsmiddelen plaats. De volgende scholen ontvangen achterstandsmiddelen:

Naam school	Score feb 22	Score feb 23
De Ark	111,86	145,68
Octopus	304,37	264,65
Grote Beer	18,77	0
t Atelier	201,2	157,59
Jan Woudsma	40,78	32,95
Kors Breijer	180,09	245,64
Noorderbreedte	108,67	138,79

De score februari 2022 is bepalend voor de bekostiging onderwijsachterstandsmiddelen 2023. De Grote Beer ontvangt per 1 januari 2024 geen achterstandsmiddelen meer.

3.5. Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 4.1
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 4.2

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

3.5.1 Intern risicobeheersingssysteem

Risico's worden iedere vergadering van het toezichthoudend bestuur besproken.

3.5.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

- Een voortdurend lerarentekort, dat ons dwingt tot het inhuren van commerciële inhuurkrachten. Dit heeft niet alleen betrekking op de financiële positie van de stichting maar ook op de operationele activiteiten.
- Aankomende bezuinigingen zoals de verlaging van de bijdrage per leerling door SWV en de directere subsidiestromen naar scholen. Heeft betrekking op de financiële positie van de Stichting.
- Jeugdzorgproblematiek die meer vraagt van onze Intern Begeleiders (IB-ers). De operationele activiteiten komen hierdoor onder druk.
- Toenemende verantwoordingslast subsidies
- Prijsverhogingen van dienstverleners, oplopende levertijden en personeelstekorten. Raakt de financiële positie van de Stichting maar ook de operationele activiteiten.
- Geen ongelimiteerde levering van elektriciteit hetgeen de continuïteit van het onderwijs kan raken.
- Prijsstijgingen die de kosten van nieuwbouwprojecten, zoals de school in Muiderberg, opdrijven. Door deze prijsstijgingen kan vertraging ontstaan voor deze nieuwbouwprojecten welke wederom prijsverhogend werkt.
- Vertraging van nieuwbouwprojecten en het tekort aan extra lokalen, wat invloed heeft op de continuïteit van het onderwijs.
- Het dilemma rond het afbouwen van het bovenmatig eigen vermogen in het licht van deze risico's. Heeft betrekking op de strategie van de Stichting.

In 2023 is een aanvang gemaakt met het opstellen van een risicoanalyse zodat de uit deze analyse voortkomende risico's nader onderbouwd kunnen worden. Niet alleen een inhoudelijke onderbouwing maar ook een financiële invulling. Deze analyse zal de basis vormen voor een voorstel tot een afbouw van het bovenmatig vermogen.

In het verslagjaar is het contract met een recruitmentbureau niet voortgezet aangezien de resultaten in het jaar daarvoor nagenoeg nihil waren. In het huidig verslagjaar is het proces van solliciteren deels geautomatiseerd ten

einde dat proces scherp te kunnen volgen en in te springen en is het instrument social media verder ingezet. Net als voor vele andere schoolbesturen in deze regio konden niet alle vacatures worden vervuld. Naast het niet vervullen van reguliere vacatures betreft het ook noodzakelijke vervangingen wegens ziekte of zwangerschapsverlof. Door personeelstekorten, maar in het belang van kwalitatief goed onderwijs waar Florente basisscholen voor staat, was het in het verslagjaar onontkoombaar om derden in te huren.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met het nieuwe bekostigingsstelsel en de overgangsregeling.

3.5.3 Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Binnen Florente stond het jaar 2023 vooral in het teken van inventarisatie en het opnieuw opzetten van het managementsysteem voor Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Er mag geconcludeerd worden dat het systeem in de basis stevig in de steigers staat. De organisatie voldoet voor een groot deel aan de eisen uit de Algemene Verordening voor Gegevensbescherming (AVG). In het kader van de verantwoordingsplicht kan Florente voorgaande aantonen middels de aanwezigheid van registers, procedures en overige documenten.

In 2024 zullen de nog ontbrekende onderdelen worden uitgewerkt, nader aandacht geschonken worden aan privacybewustwording, crisismanagement bij een hackaanval en zal het bestaande systeem op continue basis worden geëvalueerd. Meer details staan te lezen in het [Jaarverslag](#) van de Functionaris Gegevensbescherming.

4. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk verantwoordt Stichting Florente de financiële staat van ons bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

4.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1 februari)

leerlingenaantallen						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen	3503	3664	3786	3895	4005	4105

Naar verwachting neemt het aantal leerlingen toe. De toename van het aantal leerlingen is bij 't Atelier en Weesperrijk. Door de groei van het leerlingenaantal loopt het aantal fte's op voor het onderwijzend personeel. Daarnaast is bij een school voor het komend schooljaar een uitbreiding van het management.

fte's				
	2023	2024	2025	2026
bestuur/management	14,55	15,55	15,55	15,55
onderwijzend personeel	178,57	184,97	186,61	191,31
onderwijsondersteunend personeel	66,96	66,96	66,96	66,96
totaal fte	260,08	267,48	269,12	273,82

4.2. Staat van baten en lasten en balans

4.2.1. Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten over 2023

		Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
3. Baten				
3.1	Rijksbijdragen	28.864.964	25.706.899	27.216.804
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	535.733	476.083	443.255
3.5	Overige baten	872.967	534.628	872.049
	Totaal baten	30.273.664	26.717.610	28.532.108
4. Lasten				
4.1	Personeelslasten	23.565.739	21.875.896	21.723.548
4.2	Afschrijvingen	594.034	565.315	566.252
4.3	Huisvestingslasten	1.913.811	1.543.440	1.543.383
4.4	Overige lasten	2.747.762	3.033.942	2.014.723
	Totaal lasten	28.821.346	27.018.593	25.847.906
	Saldo baten en lasten	1.452.318	-300.983	2.684.202
6. Financiële baten en lasten				
6.1	Financiële baten	-	-	3
6.2	Financiële lasten	-	-	-
	Totaal resultaat	1.452.318	-300.983	2.684.205

Er was een negatief resultaat begroot van € 300.983. De realisatie is veel hoger dan begroot. Deze is € 1.753.301 hoger dan begroot.

Analyse verslagjaar t.o.v. begroting

Resultaat begroting **-300.983**

Resultaat hoger door

Stijging rijksbijdragen	3.158.065
Stijging overheidsbijdragen	59.650
Stijging overige baten	338.339
Daling overige lasten	-286.180
Totaal	3.842.234

Resultaat lager door

Stijging personeelskosten	1.689.843
Stijging huisvestingslasten	370.371
Stijging afschrijvingen	28.719
Totaal	2.088.933

Totaal toename resultaat **1.753.301**

Resultaat 2023 **1.452.318**

Meer rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn hoger. Deze hogere bijdragen kunnen als volgt worden verklaard:

onderwerp	toelichting	bedrag
lumpsumvergoeding	definitieve vaststelling	594.209
asielzoekers	meer asielzoekers en overige vreemdelingen	559.365
achterstandsmiddelen	bijstelling achterstandsscore school en definitieve vaststelling	87.116
groei en zij-instroomers	groei leerlingenaantal o.m. Meerstroom door de fusie	1.436.622
verbetering basisvaardigheden	toekenning subsidie aan totaal 7 scholen	490.239
overigen		-9.486
		3.158.065

Met name de groei is hoger dan begroot. In deze groei is meegenomen de groei van het leerlingenaantal van de Meerstroom. Deze school is ontstaan door de fusie per 1 augustus 2022 van de Oranje Nassauschool en de Vinkenbaan in Muiderberg. Voor de reguliere bekostiging is uitgegaan van het leerlingenaantal van de Oranje Nassauschool en de instroom van de Vinkenbaan is meegenomen in de groei.

Meer gemeentelijke bijdragen

Er is voor een bedrag van € 59.650 meer aan subsidie ontvangen dan begroot. Betreft vooral meer subsidie vanuit de gemeente Amsterdam.

Meer overige baten

De overige baten zijn eveneens hoger dan begroot als gevolg van meer verhuurinkomsten (47K), hogere inkomsten ouderbijdragen (116K) en overige opbrengsten (175K). Totaal hogere overige baten € 338.339.

Meer personeelslasten

De hogere personeelslasten zitten met name in de overige personele lasten, de lasten van personeel niet in loondienst. Door het tekort aan personeel was het onontbeerlijk om personeel via “uitzendbureaus” in te schakelen. In dit verslagjaar heeft voor de formatie een externe inzet plaats gevonden van gemiddeld 9 fte en voor vervanging gemiddeld 5 fte.

Meer afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn hoger dan begroot (29K). Deze lasten zijn hoger door hogere investeringen op het gebied van ICT.

Meer huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn 370K hoger dan begroot. Betreft met name hogere lasten op onderhoud, energiekosten/water en schoonmaakonderhoud. De hogere lasten op onderhoud heeft te maken met een doorgevoerde correctie van onderhoudsvoorziening naar exploitatie aangezien bepaalde onderhoudswerkzaamheden niet waren opgenomen in het meerjarenonderhoudsplan maar wel noodzakelijk waren. Doordat ze niet opgenomen waren in het plan konden deze werkzaamheden niet ten laste van de voorziening worden gebracht. Voor energie en schoonmaak waren de kosten te laag geraamd. Voor het begrotingsjaar 2024 zijn deze aangepast.

Minder overige lasten

Onder overige lastenvallen de lasten voor administratie- en beheerslasten, inventaris en apparatuur en leer-en hulpmiddelen. Totaal zijn deze lasten 284K lager dan geraamd. In deze categorie zijn de lasten voor NPO begroot terwijl deze lasten in de realisatie onder verschillende rubrieken worden gerangschikt. In dit verslagjaar was voor NPO een bedrag geraamd van 1256K. Gerealiseerd is 920K met de volgende uitsplitsing:

Materiële uitgaven (inclusief investeringen/inhuur derden)	385K
Salariskosten	535K

Analyse vorig verslagjaar versus huidig verslagjaar

Resultaat 2022 **2.684.205**

Resultaat hoger door

Stijging rijksbijdragen	1.648.160
Stijging overheidsbijdragen	92.478
Stijging overige baten	918
Stijging financieel resultaat	-3
1.741.553	

Resultaat lager door

Stijging personeelskosten	1.842.191
Stijging afschrijvingen	27.782
Stijging overige lasten	733.039
Stijging huisvestingslasten	370.428
2.973.440	

Totaal toename resultaat **-1.231.887**

Resultaat 2023 **1.452.318**

In vergelijking met het vorige verslagjaar zijn de baten toegenomen. Er zijn hogere rijksbijdragen ontvangen als gevolg van aanpassing van de personele bekostiging, groei van het leerlingenaantallen, meer subsidie voor asielzoekers en overige vreemdelingen, meer subsidie zij-instromers en de toekenning van de subsidie verbetering basisvaardigheden.

De overige overheidsbijdragen zijn eveneens hoger uitgevallen onder meer door het hoger leerlingenaantal. De personeelslasten zijn hoger uitgevallen. Niet alleen de loonkosten door meer inzet van fte's maar ook de overige personeelslasten. Evenals vorig verslagjaar zijn de kosten van inhuur verder toegenomen.

De afschrijvingslasten zijn iets hoger maar vooral de overige lasten en de huisvestingslasten zijn verder toegenomen. De overige lasten waaronder de leer-en hulpmiddelen zijn toegenomen door de groei van het leerlingenaantal maar in deze rubriek zijn deels ook de lasten opgenomen voor de besteding van de subsidie verbetering basisvaardigheden. Bij de huisvestingslasten zijn met name de lasten voor het jaarlijks onderhoud, energie en schoonmaakkosten toegenomen. Voor energie en schoonmaakkosten zijn de bedragen voor het komend verslagjaar in de begroting aangepast.

4.2.2. Balans in meerjarig perspectief

	realisatie	realisatie	begroot	begroot	begroot	begroot	begroot	begroot
	2022	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Activa								
Vaste Activa								
Materiële VA	2.403.211	2.444.704	2.784.061	2.611.216	2.672.991	2.357.267	2.058.649	1.695.705
Financiële VA	76.200	85.350	76.200	85.350	85.350	85.350	85.350	85.350
Totaal vaste activa	2.479.411	2.530.054	2.860.261	2.696.566	2.758.341	2.442.617	2.143.999	1.781.055
Vlottende activa								
Vorderingen	1.002.527	1.134.872	544.199	1.554.872	1.554.872	1.554.872	1.554.872	1.554.872
Liquide middelen	8.439.097	10.398.095	8.088.730	8.649.548	8.976.510	8.959.195	9.472.397	10.138.904
Totaal vlottende activa	9.441.624	11.532.967	8.632.929	10.204.420	10.531.382	10.514.067	11.027.269	11.693.776
Totaal activa	11.921.035	14.063.020	11.493.190	12.900.985	13.289.722	12.956.683	13.171.267	13.474.830
Passiva								
Eigen vermogen								
Algemene Reserve	3.830.252	5.008.047	3.830.252	5.316.879	5.671.344	5.575.917	5.618.873	5.745.496
Bestemmingsreserves	2.172.644	2.447.168	1.871.661	2.447.168	2.447.168	2.447.168	2.447.168	2.447.168
Voorzieningen	1.942.759	2.377.988	2.274.225	2.796.486	2.830.758	2.593.146	2.764.774	2.941.714
Langlopende schulden	56.265	51.576	51.578	46.889	42.202	37.515	32.828	28.141
Kortlopende schulden	3.919.115	4.178.241	3.465.474	2.293.563	2.298.250	2.302.937	2.307.624	2.312.311
Totaal passiva	11.921.035	14.063.020	11.493.190	12.900.985	13.289.722	12.956.683	13.171.267	13.474.830

Analyse van de balansposten ultimo 2023 ten opzichte van 2022

De activa zijn in vergelijking met het voorgaande verslagjaar toegenomen door investeringen en de borgstelling voor de hardware voor gebruik van Snappet. Tevens zijn de vorderingen toegenomen met name de vorderingen op gemeenten en OCW. De liquide middelen zijn verder toegenomen. De toename zit met name in de ontvangen incidentele subsidies welke niet tot een gehele besteding van deze subsidies hebben geleid.

Het eigen vermogen is als gevolg van het resultaat toegenomen. De voorzieningen zijn eveneens toegenomen. Deze toename zit met name in de voorziening groot onderhoud. De dotatie is voor de komende jaren gelijk alleen de onttrekkingen zijn wisselend. De langlopende schuld neemt als gevolg van de aflossing van de lening bij de gemeente Diemen af. De kortlopende schulden zijn daarentegen toegenomen. In deze kortlopende schulden zijn opgenomen belastingen en premies sociale verzekeringen en vakantiegeld. Door toename van het aantal fte's nemen deze vorderingen eveneens toe.

Toelichting meerjaren balans

Deze balans komt tot stand door het resultaat, zoals dit uit de meerjarenbegroting blijkt, toe te voegen aan het eigen vermogen. Daarnaast wordt rekening gehouden met de geplande investeringen en afschrijvingen volgens de meerjareninvesteringsbegroting en de dotaties en onttrekkingen aan de onderhoudsvoorziening volgens het meerjarenonderhoudsplan. Deze balans voor 2023 is gebaseerd op de gerealiseerde cijfers 2023 en voor de jaren erna doorgetrokken. Door deze handelwijze komt deze balans niet overeen met de opgenomen meerjarenbalans uit de meerjarenbegroting 2024-2028.

4.3. Financiële positie

Kengetallen

Kengetallen/signaleringswaarde	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
solvabiliteit $< 0,30$ EV+VZ/balanstotaal	0,67	0,69	0,77	0,78	0,78	0,78	0,78
Liquiditeit $< 0,75$ VLA / Kschulden	2,41	2,76	3,47	3,57	3,56	3,73	3,95
omvang liquide middelen	8.439.097	10.398.095	8.649.548	8.976.510	8.959.195	9.472.397	10.138.904

Bovenmatig vermogen <1	2023
feitelijk vermogen	6.859.942
normatief vermogen	4.008.905
ratio eigen vermogen	1,71

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan op welke wijze de bezittingen zijn gefinancierd. Bij de bepaling van solvabiliteit 2 zijn de voorzieningen opgeteld bij het eigen vermogen en zo samen afgezet tegen vreemd vermogen. De solvabiliteitsratio is in 2023 gestegen ten opzichte van vorig jaar. De ratio is echter nog steeds ruim boven de genoemde norm.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de betalingsverplichtingen kan worden voldaan. Een liquiditeit groter dan 1 wordt doorgaans gekwalificeerd als voldoende, omdat dan tegenover de snel vervallende schulden ten minste evenveel vlottende activa staan. Voor de stichting bedraagt de liquiditeit eind 2023 2,76.

Bovenmatig vermogen

De ratio bovenmatig vermogen is de verhouding van het eigen publiek vermogen in verhouding tot het normatief vermogen. Deze ratio mag niet hoger zijn dan 1. Het normatief vermogen wordt berekend aan de hand van 0,5 van de aanschafwaarde gebouwen maal de bouwkostenindex en daarbij opgeteld de boekwaarde van de resterende materiële vaste activa plus 5% van de totale baten. Het feitelijk vermogen ligt boven het normatief vermogen. Deze ligt boven de norm als gevolg van de incidentele subsidies voor NPO en verbetering basisvaardigheden.

Meerjarenbegroting

	begroting	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
Baten	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Rijksvergoedingen	25.706.899	28.864.964	27.914.255	28.638.218	28.793.299	29.435.207	30.069.884
Overige overheidsbijdragen	476.083	535.733	529.783	532.783	535.783	538.783	541.783
Overige baten	534.628	872.967	491.694	492.809	497.509	496.309	480.309
Totaal baten	26.717.610	30.273.664	28.935.732	29.663.810	29.826.591	30.470.299	31.091.976
Lasten	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Personeels lasten	21.875.896	23.565.739	24.427.458	25.074.761	25.698.922	26.249.351	26.851.437
Afschrijvingen	565.315	594.034	641.270	657.811	618.324	545.218	481.544
Huisvestingslasten	1.543.440	1.913.811	1.777.280	1.794.781	1.810.280	1.825.782	1.840.780
Overige lasten	3.033.942	2.747.762	1.780.892	1.781.992	1.794.492	1.806.992	1.791.592
Totaal lasten	27.018.593	28.821.346	28.626.900	29.309.345	29.922.018	30.427.343	30.965.353
Saldo baten en lasten	-300.983	1.452.318	308.832	354.465	-95.427	42.956	126.623
Financiële baten	-	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	-300.983	1.452.318	308.832	354.465	-95.427	42.956	126.623

De begroting 2024 met een doorkijk naar 2025 en volgende jaren is door het algemeen bestuur vastgesteld in december van dit verslagjaar. Deze begroting is opgesteld op basis van de dan bekende bekostigingsinformatie waarbij ook rekening is gehouden met de overgangsregeling van de vereenvoudiging bekostiging. Gezien de jaarlijkse aanpassingen van de bekostiging en het gegeven dat de bekostiging afhankelijk is van het leerlingenaantal op de teldatum wordt jaarlijks opnieuw deze meerjarenbegroting opgesteld en worden ook de uitgaven aan de hand van de daadwerkelijke ontwikkelingen, aangepast.

5. Jaarrekening 2023

5.1 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving in RJ660, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur.

Bij investeringen worden de aanschaffingen beneden de € 500 niet geactiveerd.

De volgende categorieën zijn te onderscheiden:

1. Gebouwen en terreinen
2. Inventaris en apparatuur
3. Andere vaste bedrijfsmiddelen

volgnr.	grootboek rekening	Onderdeel per categorie	Afschrijvings- termijn
1. Gebouwen en terrein			
1.1	0050	Gebouwen	
		*Permanente gebouwen	20
2. Inventaris en apparatuur			
2.1	0100	Meubilair	
		*Leerlingensets	20
		*Kantoormeubilair	20
		*Kasten	20
		*Overig	20
2.2	0110	Apparatuur	
		*Keukenblok	10
		*Koffiemachine/wasmachine e.d.	5
2.3	0130	ICT	
		*Computers	5
		*Beeldschermen	5
		*Touchscreens	5
		*Switch en zenders	7
		*Patchkast	10
3. Andere vaste bedrijfsmiddelen			
3.1	0120	Leermethoden	8
3.2	0130	Buitenspeeltoestellen	15
3.3	0130	Zonnepanelen	20

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve, de private reserve en bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

De private reserve geeft het vermogen weer, dat is opgebouwd uit gelden van ouders.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vast activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen voor dit boekjaar toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijspand gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat, voor zover deze methode reeds in 2017 werd toegepast en indien is gewaarborgd dat de voorziening voor groot onderhoud gedurende planperiode niet op enig moment negatief wordt. Stichting Florente maakt gebruik van deze overgangsregeling zoals verwoord in RJO artikel 4 lid 1c.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft een pensioenregeling. De regeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het bedrijfstakpensioenfonds. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de stichting en worden in de balans opgenomen in een voorziening.

De stichting heeft de pensioenen ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds ABP (het bedrijfstakpensioenfonds voor overheid en onderwijs). Daarbij worden de opgebouwde aanspraken steeds in het betreffende kalenderjaar gefinancierd door middel van kostendekkende premiebetalingen. De dekkingsgraad van het betrokken bedrijfstakpensioenfonds bedraagt ultimo 2021 volgens opgave van het fonds 110,9%. Op basis van de uitvoeringsovereenkomst heeft de Stichting geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan de toekomstige premies.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is opgenomen tegen een vast bedrag van € 900 per fte per balansdatum.

Voorziening langdurig zieken

In deze voorziening zijn de loondoorbetalingsverplichtingen opgenomen van medewerkers die al langer ziek zijn met als peildatum 31-12-2023 en waarvan niet aannemelijk is dat ze nog terug zullen keren in arbeidsproces.

Lang- en kortlopende schulden

Lang- en kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Per school worden de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen mits van wezensaard als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Financiële baten en lasten

Rentebaten/lasten en bankkosten

Rentebaten/lasten en bankkosten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Toelichting kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

5.2. Balans per 31 december 2023

Balans per 31 december 2023

	31-12-2023		31-12-2022
	€		€
1. Activa			
1.1 Vaste activa			
1.1.2 Materiële vaste activa	2.444.704		2.403.211
1.1.3 Financiële vaste activa	85.350		76.200
	2.530.054		2.479.411
1.2 Vlottende activa			
1.2.2 Vorderingen	1.134.872		1.002.527
1.2.4 Liquide middelen	10.398.095		8.439.097
	11.532.966		9.441.624
Totaal activa	14.063.020		11.921.035
	31-12-2023		31-12-2022
	€		€
2. Passiva			
2.1 Eigen vermogen			
2.1.1 Groepsvermogen	7.455.214	7.455.214	6.002.896
			6.002.896
2.2 Voorzieningen			
2.2.1 Personele voorzieningen	378.134		332.104
2.2.3 Voorziening Groot Onderhoud	1.999.855		1.610.655
	2.377.989		1.942.759
2.3 Langlopende schulden			
2.3.6 Schulden aan gemeenten en GRn	51.576		56.265
	51.576		56.265
2.4 Kortlopende schulden			
2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn	213.731		54.422
2.4.8 Crediteuren	359.412		436.484
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.061.872		947.701
2.4.10 Pensioenen	284.751		204.490
2.4.12 Overige kortlopende schulden	-		160.972
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW / EZ	1.310.404		1.214.766
2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies	-		-
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	787.213		705.006
2.4.19 Overige overlopende passiva	160.859		195.274
	4.178.241		3.919.115
Totaal passiva	14.063.020		11.921.035

Staat van baten en lasten over 2023

		Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
3. Baten				
3.1	Rijksbijdragen	28.864.964	25.706.899	27.216.804
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	535.733	476.083	443.255
3.5	Overige baten	872.967	534.628	872.049
	Totaal baten	30.273.664	26.717.610	28.532.108
4. Lasten				
4.1	Personeelslasten	23.565.739	21.875.896	21.723.548
4.2	Afschrijvingen	594.034	565.315	566.252
4.3	Huisvestingslasten	1.913.811	1.543.440	1.543.383
4.4	Overige lasten	2.747.762	3.033.942	2.014.723
	Totaal lasten	28.821.346	27.018.593	25.847.906
	Saldo baten en lasten	1.452.318	-300.983	2.684.202
6. Financiële baten en lasten				
6.1	Financiële baten	-	-	3
6.2	Financiële lasten	-	-	-
	Totaal resultaat	1.452.318	-300.983	2.684.205

Kasstroomoverzicht over 2023

	2023 €	2022 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.452.318	2.684.202
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	597.599	566.252
Afschrijvingen op desinvesteringen	-	-
Mutaties voorzieningen	435.230	300.669
<i>Verandering in vlottende middelen</i>		
Vorderingen	-132.345	655.919
Overig	-4	1.505
Schulden	259.126	731.674
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.611.924	4.940.222
Ontvangen interest	-	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	2.611.924	4.940.223
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	639.085	506.749
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	-
Investerings financiële vaste activa	9.150	2.550
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-648.235	-509.299
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende lening	-4.689	-4.689
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-4.689	-4.689
Mutatie liquide middelen	1.959.000	4.426.236
<u>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</u>		
Stand per 1 januari	8.439.094	4.012.858
Stand per 31 december	10.398.095	8.439.094
Mutatie boekjaar	1.959.001	4.426.236

1. Activa
1.1 Vaste activa
1.1.2 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen 1.2.1 €	Inventaris en apparatuur 1.2.2 €	Totaal €
Stand per 1 januari 2023			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	307.432	5.953.799	6.261.231
Cum. Afschrijvingen	-152.876	-3.705.143	-3.858.019
Boekwaarde	154.556	2.248.656	2.403.212
Mutaties			
Investerings	-	639.085	639.085
Desinvesteringen	125.670	1.159.966	1.285.637
Afschrijvingskosten	9.860	587.739	597.599
Afschrijvingskosten desinvesteringen	125.670	1.159.966	1.285.637
	-9.860	51.346	41.486
Stand per 31 december 2023			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	307.432	5.432.918	5.740.350
Cumulatieve afschrijvingen	-162.736	-3.132.916	-3.295.652
	144.696	2.300.002	2.444.698
	31-12-2023	31-12-2022	
	€	€	
1.1.3 Financiële vaste activa	85.350	76.200	76.200

	31-12-2023 €	31-12-2022 €
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	213.665	211.611
1.2.2.2 Vorderingen op OCW / EZ	330.435	208.051
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	385.596	173.688
1.2.2.10 Overige vorderingen	129.805	238.204
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	75.370	170.973
Vorderingen	1.134.872	1.002.527
1.2.4 Liquide middelen		
1.2.4.1 Kasmiddelen	184	263
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	10.397.911	8.438.834
Liquide middelen	10.398.095	8.439.097

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het bestuur

2.2 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2023 €	Dotaties 2023 €	Vrijval 2023 €	Onttrekk. 2023 €	Saldo 31-12-2023 €	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Totaal
2.2.1 Personele voorzieningen								
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	221.001	9.728	-	9.081	221.648	17.984	203.664	221.648
2.2.1.6 Langdurig zieken	111.103	105.515	13.828	46.309	156.481	156.481		156.481
	332.104	115.243	13.828	55.390	378.129	174.465	203.664	378.129
2.2.3 Voorziening Groot onderhoud								
	1.610.655	514.836	-	125.636	1.999.855	89.383	1.910.472	1.999.855
	1.610.655	514.836	-	125.636	1.999.855	89.383	1.910.472	1.999.855
	1.942.759	630.079	13.828	181.026	2.377.984	263.848	2.114.136	2.377.984

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 1-1-2022 €	Bestemming resultaat €	Overige mutaties €	Saldo 31-12-2022 €	Bestemming resultaat €	Overige mutaties €	Saldo 31-12-2023 €
2.1.1.1 Algemene reserve	2.378.770	1.451.482	-	3.830.252	1.177.795	-	5.008.047
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	654.801	1.223.757	-	1.878.558	258.457	-	2.137.015
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	285.120	8.966	-	294.086	16.067	-	310.153
	3.318.691	2.684.205	-	6.002.896	1.452.318	-	7.455.214

De bestemmingsreserve publiek is opgebouwd uit NPO gelden die vanaf 1 augustus 2021 door DUO zijn verstrekt. In deze reserve is opgenomen de toekomstige afschrijvingskosten van de gedane investeringen.

De private reserve geeft het vermogen weer, dat is opgebouwd uit bijdrage van ouders. De niet bestede ouderbijdrage komen ten gunste van de ouderraden en derhalve het private vermogen.

2.3 Langlopende schulden
2.3.6 Schulden aan gemeenten en GRn

Saldo 01-01-2023	56.265
Aflossingen	4.689
Saldo 31-12-2023	<u>51.576</u>
Looptijd < één jaar	4.689
Looptijd één - vijf jaar	18.756
Looptijd langer dan vijf jaar	28.131

Toelichting

Dit betreft een lening van de Gemeente Diemen ter financiering van zonnepanelen. De lening heeft een looptijd van 20 jaar en is rentevrij door de gemeente verstrekt in het kader van een duurzaamheidsprogramma binnen de gemeente.

Van het totaalbedrag aan langlopende schulden heeft een bedrag van € 28.131 een resterende looptijd van langer dan 5 jaren.

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn	213.731	54.422
2.4.8 Crediteuren	359.412	436.484
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.061.872	947.701
2.4.10 Pensioenen	284.753	204.490
2.4.12 Overige kortlopende schulden	-	160.972
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW / EZ	1.310.404	1.214.766
2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies	-	-
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	787.214	705.006
2.4.19 Overige overlopende passiva	160.859	195.274
	<u>4.178.244</u>	<u>3.919.115</u>
 2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.9 Te betalen loonheffingen / sociale lasten	1.031.766	947.527
2.4.9 Te betalen participatiefonds	30.106	174
2.4.9 Te betalen vervangingsfonds	-	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>1.061.872</u>	<u>947.701</u>
 2.4.19 Overige overlopende passiva		
2.4.19 Overige schulden / te betalen posten	133.642	168.509
2.4.19 Overlopende accountantskosten	23.292	26.015
Overige overlopende passiva	<u>156.934</u>	<u>194.524</u>

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Snappet

Enkele scholen hebben een contract voor onbepaalde tijd aangegaan met Stichting Snappet. Deze scholen gebruiken een door Snappet ontwikkelde onderwijsapplicatie en nemen in dit verband ook tablets en aanverwante hardware af. Vooraf is een borgsom aan Snappet verstrekt.

Kopieermachines

In 2021 is voor 60 maanden een contract aangegaan voor de kopieerapparatuur op de scholen.

Energiecontract

Florente is aangesloten bij het inkoopcollectief Energie Voor Scholen. Via dit collectief wordt gezamenlijk elektriciteit en gas ingekocht. Het huidige contract loopt door tot en met december 2025. Dit contract is in dit verslagjaar tussentijds door de leverancier beëindigd omdat ze de aangegane verplichtingen niet meer konden nakomen. Door het inkoopcollectief heeft een nieuwe aanbesteding opgestart en is met een andere leverancier een contract aangegaan voor de resterende termijn.

Administratiekantoor

De personele en financiële administratie is uitbesteed aan een administratiekantoor. Met dit kantoor is een driejarig contract afgesloten. Dit contract loopt tot en met december 2024 en heeft een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Naschoolse opvang

In bijna alle scholen is ook naschoolse opvang voorhanden. Deze naschoolse opvang wordt door een tweetal

kinderopvangorganisatie verzorgd. Met deze organisaties zijn langdurige contracten aangegaan. Naast naschoolse opvang is ook bij diverse scholen een kinderdagverblijf en/of peuterspeelzaal voorhanden. De scholen waar een dergelijke voorziening er niet zijn, zijn de Jan Woudmaschool en de Meerstroom

't Atelier

't Atelier is in september in een nieuw gebouw ingetrokken. Voor de installatie van de warmte-kou opslag is een langdurig contract afgesloten. Evenals voor de noodzakelijk transformator en de meter. Het contract voor de installatie loopt tot 1 januari 2058. Voor de transformator is een 20 jarig contract afgesloten en de huur van de meter een 10 jarig contract.

Model G:

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Prestatie afgerond ?
			J/N/O
Studieverlof	1165323-1	2021	J
Studieverlof	1166244-1	2021	J
Zij-instroom	1189580-1	2021	J
Zij-instroom	1183653-1	2021	J
Zij-instroom	1189588-1	2021	J
Zij-instroom	1183660-1	2021	J
Zij-instroom	1189618-1	2021	J
Zij-instroom	1189673-1	2021	J
Studieverlof	12799090-1	2022	J
GKA	GKO22-029	2022	O
Basisvaardigheden	VBV22-PO-2673	2022	O
Basisvaardigheden	VBV22-PO-3788	2022	O
Basisvaardigheden	VBV23-PO-0488	2023	O
Basisvaardigheden	VBV23-PO-0481	2023	O
Basisvaardigheden	VBV23-PO-1084	2023	O
Basisvaardigheden	VBV23-PO-0449	2023	O
Basisvaardigheden	VBV23-PO-3141	2023	O
Studieverlof	1350762-1	2023	J
Zij-instroom	1382227-1	2023	O
Zij-instroom	1340349-1	2023	O
Zij-instroom	1335663-1	2023	O
Zij-instroom	1322205-1	2023	O
Zij-instroom	1348012-1	2023	O

Toelichting op Staat van baten en lasten over 2023

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
3. Baten			
Overheidsbijdragen			
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ	24.148.801	24.325.509	24.335.015
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ	3.647.091	1.381.390	1.731.317
3.1.3 Inkomstenoverdracht van rijksbijdragen	1.069.073	-	1.150.472
Rijksbijdragen OCW / EZ	28.864.964	25.706.899	27.216.804
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden			
3.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	535.733	476.083	443.255
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	535.733	476.083	443.255
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	228.645	181.428	202.913
3.5.2 Detachering personeel	-	-	111.155
3.5.5 Ouderbijdragen (PO/VO)	465.131	349.500	492.893
3.5.10 Overige	179.192	3.700	65.088
Overige baten	872.967	534.628	872.049

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen sociale lasten en pensioenlasten	20.945.844	20.820.696	19.510.337
4.1.2 Overige personele lasten	2.911.986	1.055.200	2.372.655
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-292.091	-	-159.444
Personeelslasten	23.565.739	21.875.896	21.723.548
Aantal FTE	254,0		253,5
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	16.048.887	20.820.696	14.895.615
4.1.1.2 Sociale lasten	2.584.311	-	2.473.568
4.1.1.2 Premie Participatiefonds	-	-	-
4.1.1.2 Premie Vervangingsfonds	-	-	-
4.1.1.5 Pensioenlasten	2.312.647	-	2.141.154
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	20.945.844	20.820.696	19.510.337
* m.i.v. 2022 zijn de premies voor het Participatiefonds en het Vervangingsfonds onder de sociale lasten opgenomen			
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	36.932	45.000	-91.322
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	1.818.627	154.500	1.479.743
4.1.2.3 Overige	1.056.427	855.700	984.234
Overige personele lasten	2.911.986	1.055.200	2.372.655
4.1.3 Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-292.091	-	-159.444
Ontvangen vergoedingen	-292.091	-	-159.444
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	594.034	565.315	566.252
Afschrijvingen	594.034	565.315	566.252
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	36.321	22.303	35.897
4.3.3 Onderhoudslasten	325.085	223.500	216.139
4.3.4 Energie en water	430.250	250.000	214.774
4.3.5 Schoonmaakkosten	536.366	415.000	468.995
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	9.891	22.300	4.526
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	514.836	514.837	514.836
4.3.8 Overige huisvestingslasten	61.062	95.500	88.216
Huisvestingslasten	1.913.811	1.543.440	1.543.383
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	687.499	537.015	489.774
4.4.2 Inventaris en apparatuur	17.858	773.357	18.254
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	737.183	1.723.570	582.691
4.4.5 Overige	1.305.223	-	924.004
Overige lasten	2.747.762	3.033.942	2.014.723
	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
6. Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-	-	3
Financiële baten	-	-	3
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	-	-	-
Financiële lasten	-	-	-

5.2.1. Voorstel resultaatbestemming:

Het exploitatieresultaat volgens de staat van baten en lasten over 2023 bedraagt positief € 1.452.318.

Het resultaat wordt als volgt aan het eigen vermogen toegevoegd:

Algemene reserve	€ 1.177.795
Bestemmingsreserve publiek	€ 258.457
Bestemmingsreserve privaat	€ 16.067

Gebeurtenissen na balansdatum

Niet van toepassing

Wet normering topinkomens

De WNT is van toepassing op Stichting Florente.

Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 173.000 (bezoldigingsklasse D).

De bezoldigingsklasse is als volgt bepaald:		
Criteria	Uitkomst	Aantal complexiteitspunten
Totale baten t-2	€ 25.008.206	6
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober t-2	3.445	3
Gewogen aantal onderwijssoorten per 1 oktober t-2	1	1
Totaal		10

5.2.2. Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functieervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2023	
bedragen x € 1	H. Ploeg
Functiegegevens	Directeur bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 123.063
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.358
<i>Subtotaal</i>	€ 143.421
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 173.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 143.421
Het bedrag vd overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t. N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2022	
	H. Ploeg
Functiegegevens	Directeur bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 113.069
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.229
<i>Subtotaal</i>	€ 134.298
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 154.000
Bezoldiging	€ 134.298

Gegevens 2023		
bedragen x € 1	S. Feenstra	
Functiegegevens	Directeur bestuurder (ad interim)	
Kalenderjaar	2023	2022
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	1-1 t/m 15-7;	24-10 t/m 31-12;
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	7	3
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	432	158
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 212	€ 206
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 178.100	€ 85.800
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 124.132	
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 64.800	€ 23.700
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 88.500	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	
Bezoldiging	€ 88.500	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	

Bezoldiging toezichthouder

Gegevens 2023		
bedragen x € 1		E. van den Tol
Functiegegevens		Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	
Bezoldiging		
Bezoldiging	€	2.750
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.950	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	
Bezoldiging	€	2.750
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	
Gegevens 2022		
		E. van den Tol
Functiegegevens		Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 2.958	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.100	

1D Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.900 of minder

Gegevens 2023		
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE	Periode
W. El Yandouzi	Vicevoorzitter	1/1 - 31/12
L.A.M. van Loenen	Lid	1/1 - 31/12
W. Theijs	lid	1/1 - 31/12
M. Bruins	Lid	1/1 - 31/08
T. Voeten	Lid	1/1 - 31/12
P. Wagemaker	Lid	1/9 - 31/12
M.C. van Cann	Lid	1/9 - 31/12

6. Verslag intern toezicht

6.1. Samenstelling intern toezicht

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Ellen van den Tol	Voorzitter	- Zelfstandig adviseur werving & selectie voor het onderwijs (betaald) - lid RvT Stichting Welzijn Diemen (onbetaald)	Personeel & organisatie Werkgeverscommissie
Warda El Yandouzi	Vice-voorzitter	- Programmamanager Stedelijke Strategie gemeente Amsterdam (betaald)	Maatschappelijk draagvlak & duurzaamheid Communicatie & Identiteit
William Theijs	Lid	- Leidinggevende landelijke directie bij de Belastingdienst (betaald)	Maatschappelijk draagvlak & duurzaamheid Huisvesting & materieel Communicatie & Identiteit Werkgeverscommissie
Tom Voeten	Lid	- Interimmanager (betaald) - Bestuurder Clean Air (onbetaald)	
Leo van Loenen	Lid	- Eigenaar AAS advies (betaald)	Financiële commissie Huisvesting en materieel
Madeleine van Cann	Lid	- Docent levensbeschouwing (betaald)	
Piet Wagemaker	Lid	- Kwaliteitsmedewerker STAIJ (betaald)	Financiële commissie

Op 19 oktober 2023 heeft de GMR positief geadviseerd over een voorstel voor de vergoedingsregeling voor het Algemeen Bestuur. Er is een onderscheid gemaakt in de vergoeding voor voorzitter en andere leden van het algemeen bestuur. Voor de AB-leden wordt een bedrag van 1750 euro per jaar voorgesteld. Voor de voorzitter een aanvullende vergoeding van 1000 euro per jaar, vanwege de extra benodigde inzet en verantwoordelijkheid. Het Algemeen bestuur is akkoord gegaan met het voortzetten van de samenwerking met de accountant van De Jong & Laan.

6.2. Hoe het toezicht is vormgegeven

Het Algemeen Bestuur heeft als intern toezichthouder vijfmaal vergaderd met de directeur-bestuurder. Wegens zijn uitval in de periode september – juli 2023 heeft dat overleg plaatsgevonden met de directeur-bestuurder ad interim. De voorzitter van het bestuur heeft iedere vergadering voorbereid met de dagelijks bestuurder (a.i). Begin van dit jaar constateerde het Algemeen Bestuur dat het bestaande intern toezichtskader niet langer voldeed aan de Codes Goed Bestuur en Good Governance. Begin 2023 is gestart met het Governance proces om te komen tot het formuleren van uitgangspunten voor een nieuw toezichtskader maar daarover is geen overeenstemming gekomen. Afgesproken is om met externe begeleiding de ontwikkeling van een nieuw intern toezichtskader aan te gaan. Wegens uitval van de dagelijks bestuurder hebben we de start van dit traject uit moeten stellen tot mei 2023. In twee bijeenkomsten is er gesproken over de huidige rollen van intern toezicht. De verwachting is dat dit traject per april 2024 wordt afgerond.

Binnen het Algemeen Bestuur is gewerkt met twee commissies: de financiële commissie en de werkgeverscommissie. De samenstelling van beide commissies is in de loop van dit jaar gewijzigd. (zie ook de samenstelling intern toezicht). De overige leden zijn gekoppeld aan een inhoudelijk domein:

1. personeel & organisatie,
2. onderwijs & kwaliteit
3. duurzaamheid & huisvesting en communicatie en identiteit

In 2023 zijn twee nieuwe leden voor het Algemeen Bestuur geworven en benoemd via een zorgvuldige procedure met medewerking en met instemming van de GMR. De verhouding man en vrouw binnen het intern toezicht is 4:3.

Het Algemeen Bestuur (AB) heeft in juli, in de oude samenstelling, een zelfevaluatie uitgevoerd. Na inventarisatie van een vragenlijst en het gesprek over deze uitkomsten is de conclusie getrokken dat er meer helderheid moet komen over de rol van de toezichthouder in relatie tot de directeur-bestuurder. Er kan onderling meer gebruik gemaakt worden van elkaars expertise", en het signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen zou een belangrijkere rol kunnen spelen in het toezichthouderschap.

Een belangrijk onderwerp was de toezichthoudende rol van de financiële commissie. Het AB is niet altijd tevreden over de wijze van kwartaalrapportage en daar is met de (interim) dagelijks bestuurder en de controller veel over gesproken en als ontwikkelpunt meegenomen naar afspraken voor 2024.

Het Algemeen Bestuur heeft drie vergaderingen gecombineerd met een schoolbezoek en rondleiding c.q. een gesprek met de betreffende schooldirecteur. De gesprekken waren informatief en gaven inzicht en verdieping aan de kennis van de toezichthouders.

De werkgeverscommissie heeft in de gesprekken met de dagelijks bestuurder in het eerste half jaar de uitwerking van de afspraken in 2022 verder vormgegeven over de ontwikkeling van de bestuurlijke competenties van de dagelijks bestuurder. In september is de dagelijks bestuurder helaas uitgevallen en heeft de commissie regelmatig contact onderhouden met de dagelijks-bestuurder en de re-integratie formeel begeleid. In mei 2023 was er sprake van een gedeeltelijke re-integratie en miv 1 juli, gelukkig, een volledig herstel.

Voor de interim-periode zijn er iom de werkgeverscommissie en de overige bestuursleden een aantal specifieke zaken benoemd (ontwikkelingen in Weesp m.b.t. huisvesting en leerlingengroei, interne organisatie en zorgvuldig begrotingstraject). De dagelijks bestuurder is vanaf augustus 2023 voortvarend aan de slag gegaan met de verdere uitvoering van het Koersplan en de lopende dossiers in Weesp en Driemond.

In september is de nieuw samengestelde werkgeverscommissie gestart met een nieuw beoordelingstraject. Basis hiervoor zijn de professionalisering thema's voor bestuurders funderend onderwijs en de code goed bestuur.

Hoe heeft intern toezicht uitvoering gegeven aan het toezien op de naleving van de wettelijke verplichtingen en toepassing van de Code Goed Bestuur?

Het algemeen bestuur heeft het jaarverslag 2022 besproken en vastgesteld met een aantal aandachtspunten voor het verslag 2023.

Het intern toezicht heeft in juli het eigen functioneren geëvalueerd aan de hand van een inventarisatie c.q. vragenlijst en de uitkomsten besproken op een aparte bijeenkomst in de oude samenstelling. Concluderend: er kan meer gebruik worden gemaakt van de aanwezige expertise binnen het AB en dat meer maatschappelijke signalen kunnen worden ingebracht. Bij de werving van twee nieuwe leden hebben we kandidaten benoemd met specifieke en complementaire ervaring en expertise. In september is de discussie opgestart over de domein verdeling en een nieuw ITK.

Florente is in 2023 het proces gestart om aan haar wettelijke verplichtingen voor toezichthouders te voldoen. Het resultaat van dit proces moet in 2024 afgerond zijn tot managementrapportages welke niet alleen voldoen aan regelgeving maar ook zowel voor de directeur-bestuurder als het algemeen bestuur houvast geven inzake de rechtmatigheid en doelmatigheid van de beschikbare middelen.

In het begrotingstraject 2024 heeft de financiële commissie de dagelijks bestuurder en de controller op een aantal onderwerpen specifieke adviezen gegeven.

De financiële commissie adviseerde het AB positief over de begroting 2024 en dat advies is unaniem overgenomen met een compliment voor de beleidsrijke en ambitieuze begroting. Er is voldoende financiële ruimte om de ambities waar te maken. Bij deze goedkeuring is een aantal aandachtspunten geformuleerd waar in 2024 aan moet worden voldaan in de managementrapportages voor de interne toezichthouder.

Deze zijn:

- Vergelijkende analyse: een vergelijking tussen de begrote cijfers en de werkelijke uitgaven en inkomsten, waarbij afwijkingen worden geanalyseerd en toegelicht.
- Kengetallen: Een vermelding van de personeelsbezetting in FTE's en het verloop van de leerlingaantallen in de verslagperiode.
- Prognose: Gebruik de kwartaalgegevens om een prognose te maken voor de resterende periode van het begrotingsjaar.

Hieraan wordt op basis van wet- en regelgeving voor toezichthouders nog aan toegevoegd:

- Overzicht van al dan niet ingezette middelen ter uitvoering van de beleidsvoornemens en de opbrengsten in welke vorm dan ook van het voorgenomen beleid.

6.3. Toelichting op gegeven adviezen

In het verslagjaar 2023 zijn de volgende stukken/onderwerpen aan de orde gekomen:

- Concept managementstatuut
- Fusie tussen 2 scholen in Driemond
- Huisvestingsproblematiek in Weesp nu Weesp onderdeel is van gemeente Amsterdam
- Informatieprotocol met overzicht van alle vigerende beleidsdocumenten
- Eerste lustrum Florente Basisscholen
- Handboek kwaliteit
- Gedragscode
- Aanpassing vergoeding intern toezichthouders

In 2023 is als resultaat van het handelen van het interne toezicht, toegewerkt van een cijferrijke begroting naar een beleidsrijke begroting. Er is veel gesproken over de vorm, de frequentie en de inhoud van de financiële rapportages. Deze zijn nog in ontwikkeling en de verwachting is dat in 2024 m.b.v. het nieuwe ITK hier finale duidelijkheid over komt.

De belangrijkste adviezen betroffen het opstellen van een beleidsrijke begroting, en het extern laten uitvoeren van een brede risicoanalyse. De dagelijks bestuurder is met deze adviezen aan de slag gegaan. De wens om te komen tot een heldere rolverdeling tussen toezicht en bestuur heeft geleid tot externe begeleiding van het gezamenlijk bestuur om te komen tot een nieuw intern toezichtskader.

Het algemeen bestuur kijkt terug op een intensief jaar.

6.3. Ondertekening door toezichthouder

Naam: H.K. van den Tol
Functie: Voorzitter Algemeen Bestuur

Datum: 13 juni 2024

Handtekening:



Bijlagen

Alle documenten waarnaar verwezen wordt in dit Jaarverslag zijn te vinden op:
<https://florentebasisscholen.nl/documenten>

I. Jaarverslag GMR 2022-2023

1. De samenstelling van de GMR
2. De behandelde onderwerpen
3. Het overleg met het bestuur en de achterban
4. De gevolgde scholing

1. Samenstelling

De GMR van Florente basisscholen bestaat uit 20 personen met leden uit de oudergeleding en de personeelsgeleding. De GMR is blij dat van elke school ouders/medewerkers zijn vertegenwoordigd.

De oudergeleding bestaat uit:

Sarra Damman	- OBS de Grote Beer
Sebastiaan Jacobs	- BS de Kersenboom
Sander Stok	- OBS de Octopus
Priscilla de Meij	- BS Noorderbreedte
Richard Darsan	- OBS Het Atelier
Paul Lammen	- Jan Woudsmaschool
Erik Welter	- KC De Meerstroom
Carolien de Boer	- BS Kors Breijer
Khalid Ouzza	- BS Weesperrijk

De personeelsgeleding bestaat uit:

Patricia Kleijn	- OBS de Grote Beer
Rudolf Tulner	- BS De Kersenboom
Anja van Wingerden	- OBS De Octopus
Sandra Avontuur	- De Ark
Stephanie Mets	- BS Noorderbreedte
Danielle Hoogland	- OBS Het Atelier
Daniel van Straten	- Jan Woudsmaschool
Peter Sikma	- BS Kors Breijer
Claire Bartels	- Van der Muelen-Vastwijkschool
Carlinka Vonk	- Van der Muelen-Vastwijkschool
Edith Lijnsvelt	- BS Weesperrijk

De GMR wordt geleid door een voorzitter uit de oudergeleding: Sander Slok (De Octopus) en een secretaris uit de personeelsgeleding: Peter Sikma (Kors Breijerschool)

We hebben dit jaar afscheid genomen van Kirsten Houweling.

2. De behandelde onderwerpen/documenten

De GMR heeft dit jaar veel documenten gelezen, besproken en waar nodig goed gekeurd. In veel gevallen was Monique Gentenaar (Manager Onderwijs en Kwaliteit) aanwezig om de stukken toe te lichten als deze werden besproken. De GMR was onder de indruk van de hoeveelheid werk die is verzet en de kwaliteit daarvan.

Bij de begroting van Florente dient te worden opgemerkt dat de GMR voortaan graag eerder betrokken wenst te worden bij de totstandkoming van het document.

Tenslotte is de GMR ook een tweetal keren in gesprek geweest over de huidige samenstelling om omvang van het GMR. Die gesprekken hebben nog niet tot concrete aanpassingen van het GMR geleid.

Besproken documenten

- WKR-regeling 2023
- Recruitement Plan 2023
- Handboek kwaliteit
- Florente privacyverklaring
- Florente Sociale media reglement
- Florente Reglement cameratoezicht

- Gedragscode Florente
- Begeleidingsplan Zij-instromers, LIO, Studenten
- Begeleidingsplan startende leerkrachten
- Florente Informatiebeveiliging
- Florente AVG taken en verantwoordelijkheden
- Florente gedragscode ICT leerlingen
- Florente gedragscode ICT medewerkers
- Florente privacyreglement
- Begroting Florente
- Medezeggenschapsreglement
- Medezeggenschapsstatuut
- Reactie Algemeen bestuur op advies GMR aanstelling interim bestuurder
- Bestuursformatieplan
- Klachtenregeling
- Jaarverslag incl. jaarrekening 2022
- Integriteitscode Klokkenluidersregeling
- Protocol toelating, schorsing en verwijdering

3. Overleg met bestuur en achterban

In verband met ziekte heeft Hans Ploeg het eerste half jaar van 2023 niet deelgenomen aan de GMR vergaderingen. Hij werd vervangen door Sytske Feenstra en Monique Gentenaar (voor alle lopende zaken) en Barbara Lindner (voor alle zaken m.b.t. financiën). Daarnaast is er éénmaal een gezamenlijk overleg geweest tussen het Algemeen Bestuur en de GMR.

4. Scholing van de GMR

In de tweede helft van 2023 heeft de GMR voor haar leden en alle MR leden binnen de stichting Florente een basiscursus MR en een bijscholingsavond georganiseerd. Thema van de bijscholing was "Hoe beoordeel je en adviseer je?". Vanuit diverse MR'en hebben leden deelgenomen. Zo is er weer een kennis- en professionaliseringsslag gemaakt. Voor de toekomst zullen deze en andere cursussen herhaaldelijk worden aangeboden aan zittende en nieuwe MR-leden.

II. Evaluatie jaarplan 2023

■ = doel gehaald ■ = proces loopt nog ■ = doel wordt niet gehaald

Algemeen	Doelen:	
	Het Bestuurlijk / Intern Toezichtkader wordt vastgesteld.	■
	Governance is ingericht: - Beschrijving taken en verantwoordelijkheden commissies AB - Commissiebijeenkomsten in jaarplanning zetten - Aanpassing statuten en reglementen - Overweging bestuurssecretaris	■
	Managementstatuut vaststellen	■
	Externe vertegenwoordiging afstemmen; Unita & Amstelronde / A'dam-Diemen	■
	Bestuurlijke kwartaalrapportage is format voor kwartaalgesprek directeuren en de basis voor het bestuurlijk en schooleigen jaarverslag.	■
	Kwartaalrapportages geven financieel inzicht in incidentele en structurele middelen en uitgaven	■
	Directeuren bewaken in werkgroepen de actiepunten van de domeinen binnen het Koersplan.	■
	Ontwikkeling Onderwijsbureau: - Versterken beleidsmatig en planmatig handelen - Positionering en samenwerking (o.a. evalueren)	■
	Evaluatie: De Directeur-bestuurder is enkele maanden afwezig geweest. Er is snel geschakeld en een goede interim DB gevonden. Actief en zichtbaar in het BBO. Verantwoordelijkheid nemend nu ons aandeel in het BBO groter is geworden door de toevoeging van Weesp aan Amsterdam.	

Personeel en organisatie	Doelen:	
	Acties rond leerkrachtentekort: - Beperken inzet ZZP-ers tot een minimum - Beperken onbevoegden en inzetten op scholingsmogelijkheden	■
	Werving en selectieprocedure is in een duidelijke workflow vastgelegd, waarbij Easyruit de ondersteunende rol speelt.	■
	Anders organiseren; opzetten door werkgroep van uitvoeringsplan invalpool anders geschoolden.	■
	Effectief vergaderen: directeuren zijn eigenaar van de inhoud van het directiebestuur middels agendacommissie.	■
	Het functieboek is geactualiseerd.	■
	Evalueren gesprekscyclus en gebruik DDGC (door werkgroep P&O)	■
	Ruimte voor opleidingsplaatsen voor zij-instromers bepalen	■
	Opties voor scholing van zij-instromers en onderwijsassistenten verkennen en uitwerken in acties.	■
	Optie begeleiding MBO-studenten en 1-2 jaars PABO studenten anders inrichten door BBT	■
	Aansturing gymleerkrachten organiseren	■
	Beloningsbeleid en inschalingsbeleid vaststellen	■
	Inwerkprocedure nieuwe directeuren opstellen	■
	Verzuimbeleid opstellen	■
	Evaluatie: Er zijn diverse gesprekken gevoerd over het terugdringen van de inzet van zzp'ers en gedetacheerden. Directeuren voeren het gesprek met deze mensen over hun beweegredenen en proberen ze bij goed functioneren te binden aan Florente. Het functieboek zal in 2024 zijn voltooiing krijgen. Door wisseling van HR-manager en vertraging bij Dyade in de oplevering, is dit later dan gepland. We zien dat er bij HR vanaf het voorjaar 2023 stappen gemaakt zijn in de bedrijfsvoering.	

Onderwijs en kwaliteit	Doelen:	
	Alle scholen op of boven de inspectienorm, uiterlijk per 2025.	■
	Scholen werken met een nieuw LVS en hanteren een inhoudelijk eenduidige manier van data-analyse.	■
	Inzet van KlasMastr als leerplatform verder ontwikkelen	■
	Visie en kader burgerschapsonderwijs vastleggen.	■
	Er is zicht op de ingezette onderwijstijd	■
	Scholen leggen hun didactische werkwijzen vast in onderwijsplannen c.q. een handboek.	■
	Scholen beschikken over een kijkwijzer leerkrachthandelen	■
	De scholen vallend onder SWV A'dam-Diemen hebben per 1-1-2023 een nieuw SOP, de scholen onder Unita en Amstelronde per 1-9-2023.	■
	Gesprek over de ijkpunten van kwaliteit voeren met de directeuren	■
<i>Evaluatie: We hebben met de directeuren een gezamenlijke definitie vastgelegd voor kwalitatief goed onderwijs. De scholen stellen doelen op voor de eindopbrengsten vanuit hoge verwachtingen. Er is gekozen voor Leerling in Beeld als lvs. De opbrengsten worden op de scholen geanalyseerd en de conclusies vormen de basis voor het jaarplan en de dagelijkse praktijk.</i>		

Communicatie en identiteit	Doelen:	
	Nieuwe huisstijl van Florente wordt gepresenteerd en doorgevoerd in alle uitingen.	■
	Scholen weten zich duidelijk te profileren met hun visie, o.a. via hun website.	■
	Gesprek voeren over de identiteit van / binnen de stichting binnen het directiebestuur	■
<i>Evaluatie: Het nieuwe logo is gepresenteerd in oktober en wordt overal gehanteerd. De profilering van de scholen heeft de aandacht en zal in 2024 een nadrukkelijk onderwerp van gesprek worden in het directiebestuur.</i>		

Huisvesting en onderhoud	Doelen:	
	Start voorbereidingen nieuwbouw Muiderberg (2024).	■
	Ontwikkeling Nieuwe Kern Ouder Amstel (2025/2027)	
	Tijdige aanvraag doen voor OHP m.b.t. Weesperrijck	■
<i>Evaluatie: In Weesperluis is een onwenselijke situatie ontstaan door het tekort aan lokalen waardoor ouders geen keuzevrijheid meer hebben en kinderen buiten hun woonwijk naar een school moeten brengen. In 2024 zal de gemeente Amsterdam extra tijdelijke lokalen plaatsen in de buurt van onze school, Brede school Weesperrijck.</i>		

Financiën en beheer	Doelen:	
	Strategiebewaking door analyse van gerealiseerde en geprognostiseerde leerlingaantallen.	■
	Samenwerking door met administratiekantoor NUWEA verder finetunen.	■
	De begroting 2024 wordt beleidsrijk opgesteld, met daarin aandacht voor: - Scholingskosten nieuwe directeuren en IB'ers en stagevergoedingen - Nieuwe eisen verwerken onderhoud in begroting en jaarverslag opnemen	■
	Kennis en kunde directeuren verhogen door scholing om sturen op financiën mogelijk te maken.	■
	Vastleggen structuur en kader AO/IC	■
	RI uitvoeren	■
	Interne organisatie is kwetsbaar als het gaat om technische ondersteuning bij ICT. Evalueren service en ticketsysteem en zo nodig herziene afspraken maken met Vitasys of andere opties bekijken.	■

	Het ICT-beleidsplan als kader vanuit Florente is gereed.	■
	Visie op innen ouderbijdrage bespreken	■

Evaluatie: Veel complimenten ontvangen over de leesbaarheid en de beleidsrijke inzet van de begroting. De samenwerking met het administratiekantoor blijft aandachtspunt in 2024, met name bij personeelszaken. Het gaat hier vooral over inrichting van het systeem in relatie tot de praktische uitvoer door HR en directeuren.

Maatschappelijk draagvlak en duurzaamheid	Doelen:	
	Visie op samenwerking met kinderopvang beschrijven.	■
	Visie op duurzaamheid binnen de stichting formuleren (door werkgroep)	

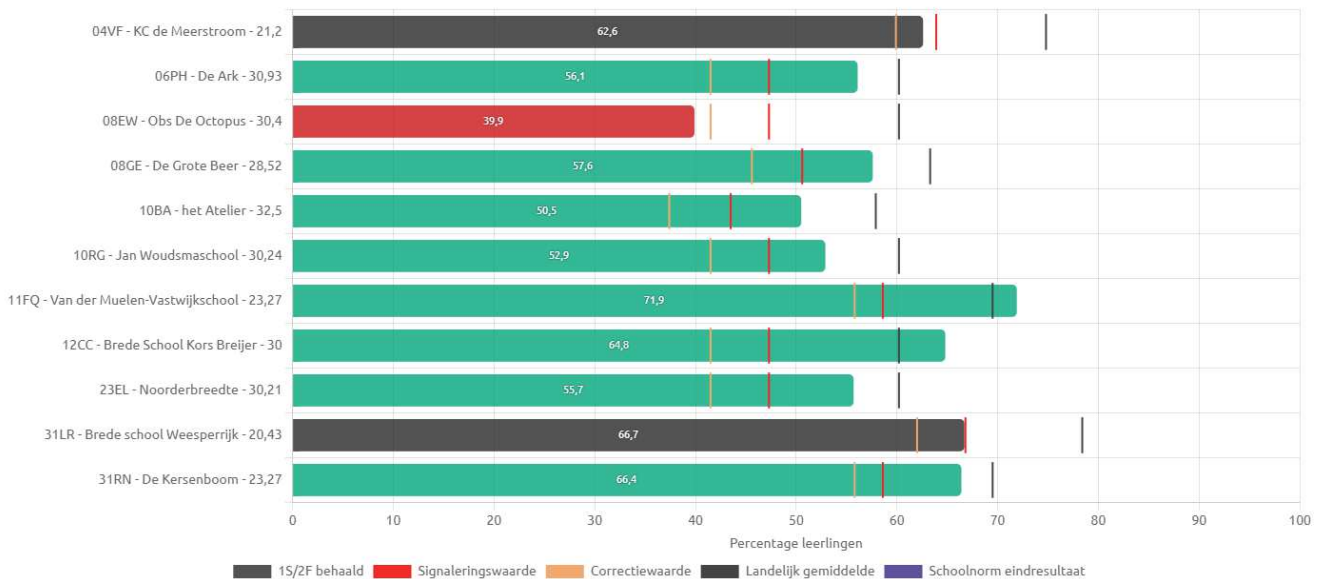
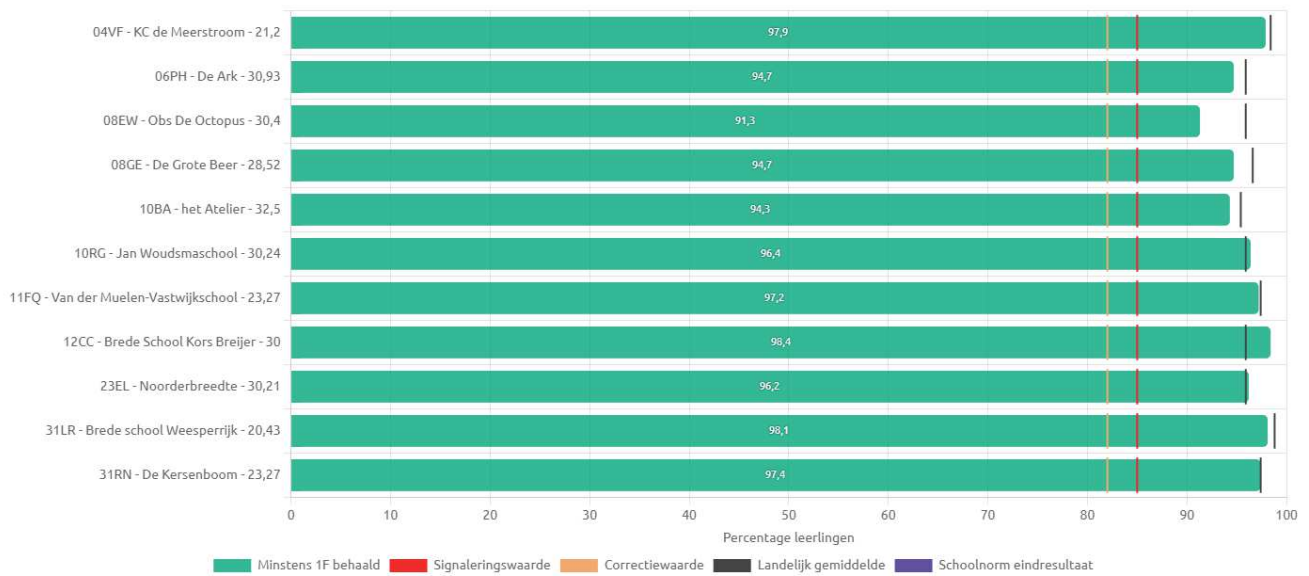
Evaluatie: Vanuit het oogpunt van de duurzaamheid van het bestaan van onderwijs in Driemond en in het licht van het kleine scholenbesluit van Amsterdam, zijn er gesprekken gestart met stichting Zonova. Hierbij ging het om de verkenning van de intentie om de twee scholen in Driemond, de Jan Woudsmaschool en Cornelis Jetses, te laten fuseren. Eerste stap daarin zou de bestuurskeuze zijn. De voorgenomen fusie zal plaatsvinden op 1 augustus 2024, waarbij de fusieschool onder Stichting Florente zal komen te vallen.

III. Eindopbrengsten 2023

School	2022-2023						
	Schoolweging 3-jrs	Percentage minstens 1F behaald 3-jrs (groen = boven signaleringswaarde)	Percentage 1S/2F behaald 3-jrs (groen = boven signaleringswaarde)	Signaleringswaarde 1F	Correctiewaarde 1F	Signaleringswaarde 1S/2F	Correctiewaarde 1S/2F
04VF – De <u>Meerstroom</u>	21,86	97,9	62,6*	85	80	63,9	57,9
06PH - De Ark	30,69	94,7	56,1	85	80	47,3	39,5
08EW - Obs De Octopus	30,27	91,3	39,9*	85	80	47,3	39,5
08GE - De Grote Beer	28,54	94,7	57,6	85	80	50,6	43,6
10BA - het Atelier	29,34	94,3	50,5	85	80	49	41,5
10RG - Jan Woudsmaschool	29,98	96,4	52,9	85	80	49	41,5
11FQ - Van der <u>Muelen-Vastwijkschool</u>	23,32	97,2	71,9	85	80	58,6	53,8
12CC - Brede School Kors <u>Breijer</u>	30,43	98,4	64,8	85	80	47,3	39,5
23EL - Noorderbreedte	30,18	96,2	55,7	85	80	47,3	39,5
31LR - Brede school <u>Weesperrijk</u>	20,71	98,1	66,7*	85	80	66,8	60
31RN - De Kersenboom	23,60	97,4	66,4	85	80	58,6	53,8

*boven correctiewaarde, maar onder signaleringswaarde

Driejaarsgemiddelde



IV. Evaluatie NPO-inzet 2023

De Ark		
• Lesbezoeken EDI met nagesprekken zijn uitgevoerd door Expertis • Collectie boeken van bibliotheek Marken • Aanvulling bibliotheek		
Het Atelier		
• Er staan nog leerkrachten/studenten/zij instromers dubbel ingeroosterd, waardoor het nog steeds mogelijk is instructie te geven in kleine groepjes en individuele leerlingen die dat nodig hebben. Omdat wij zien dat het de leerresultaten bevordert. • Vanwege uitval van de leerkrachtondersteuner is dit minder ambitieus uitgevoerd. Tijdens het zelfstandig werken hebben de leerlingen wel veel samengewerkt. Het begeleiden van de leerkrachten m.b.t. zelfstandig werken is door de verschillende bouwcoördinatoren opgevangen. Kwaliteit hiervan bewaken blijft een aandachtspunt. • Implementatie technisch/begrijpend lezen 'Estafette' is afgerond. Gebleken is dat begrijpend lezen in Estafette toch niet genoeg aan bod komt. Hiervoor zijn extra oefenmaterialen aangeschaft, bijv. Junior Einstein. • Metacognitie en zelfregulerend leren. • In groep 8 is er veel aandacht geweest voor zelfregulering door het maken van een planning en taakverdeling en een reflectie op het eigen handelen. Deze leerkracht heeft ook 0,1 fte voor het begeleiden van de verrijkingsleerlingen uit verschillende groepen		
De Grote Beer		
• <i>Instructie in kleine groepjes:</i> Inzet tweede deel van het schooljaar van orthopedagoge van Zien in de Klas: werken met kleine groepjes en borging van BOUW! • <i>Verbeteren gebruik van rekenmethode en verhogen kennis van medewerkers:</i> Inzet van Rekenspecialist om team mee te nemen in het verbeteren van de kwaliteit van het rekenonderwijs en daarmee de rekenresultaten van de leerlingen. • <i>Metacognitie en zelfregulerend leren:</i> Inzet uren van leerkrachtondersteuner bij de inzet van ACADIN (verrijkingsonderwijs), rekenXL, rekenroute. • <i>Instructie in kleine groepjes:</i> Betalen van de vrijwilligersbijdrage extra lezen in kleine groepjes voor leerlingen die uitvallen aan de onderkant. • <i>Metacognitie en zelfregulerend leren:</i> Inzetten coach TopOntdekkers voor het borgen van zaakvakonderwijs.		
<i>E-toetsen 2023 t.o.v. M- toetsen 2023 veel vooruitgang (gemiddeld)</i>		
<i>Schoolweging 28-29</i>	<i>1F (doel inspectie 85%)</i>	<i>2F (doel inspectie 50,6%)</i>
<i>Rekenen</i>	<i>77% M → 86,2% E</i>	<i>39% M → 49,2% E</i>
<i>Begrijpend Lezen</i>	<i>74,4 M → 82% E</i>	<i>52,4 M → 58,2%</i>
De Kersenboom		
<u>Lezen:</u> 1. De groepen 7 krijgen een extra impuls door het RID in te zetten. 2 leerkrachten volgen een coaching on the job traject. Zij inspireren hun collega's. 2. Onze ambitie is dat de onderwaarde 3.0 wordt en de spreiding wordt kleiner. 3. Leesplezier vergroten door een uitgebreide bibliotheek neer te zetten samen met de OBA. <u>Impuls groep 7:</u> Het traject van begrijpend lezen is door de RID uitgevoerd. De leerkracht heeft onlangs afgerond en de terugkoppeling gedaan met MT. Resultaten zijn nog niet duidelijk i.v.m. lopende cito afnames. Daarnaast leiden wij nog eens een ondersteuner en IB-er op tot begeleiders bekostigd van de subsidie Basisvaardigheden. Resultaten groep 7: 4 leerlingen hebben een extra traject gevolgd. Een van onze leerkrachten is door het RID gecoacht om een "goede" begrijpend leesles te geven. Bij 3 van de 4 leerlingen heeft dit een positieve groei opgeleverd. <u>Onderwaarde 3.0 vergroten:</u> We zien dat er gemiddeld genomen per niveauwaarde een stijging terug te zien is. We zijn halverwege 2023 gewisseld van LeerUniek naar ParnassSys om resultaten inzichtelijk te maken en daarom is een nauwgezette analyse ingewikkeld. <u>Leesplezier:</u> door middel van observaties zien we dat het leesplezier is verhoogd, maar de afrekening van de OBA is nog niet rond. <u>EDI</u> 1. Het toepassen van de 9 lesfasen van het Expliciete Directe Instructie model. 2. Het kunnen toepassen van de 4 technieken van het Expliciete Directe Instructie model Beide doelen zijn nog niet behaald in de volledige school. De observaties die zijn uitgevoerd leidde er toe dat vooral starters of re-integrerende leerkrachten nog verdere begeleiding nodig hebben in de onder- en middenbouw. In de bovenbouw, op 1 leerkracht na, zit EDI er zeer goed in. Daarnaast zijn alle leerkrachten die veelvuldig zijn begeleid met betrekking tot EDI ook zeer goed doorontwikkeld en voldoen aan de normen. <u>Wetenschap en Techniek</u>		

1. De leerlingen leren oplossingen voor 'technische' problemen te ontwerpen, deze uit te voeren en te evalueren.
 2. Naar aanleiding van de ervaring met het abonnement op Playfree een techniek activiteit aanschaffen voor de onderbouw. De onderbouw ervaart meer handvatten en mogelijkheden om wetenschap en techniek aan te bieden. De techniek karren van Playfree worden goed volgens schema ingezet. Leerkrachten ervaren betrokkenheid. We zien dat leerlingen doelgericht bouwen en de technieken daarvoor inzetten.
- Filmlab wordt structureel ingezet, maar vraagt te veel belasting van de leerkracht voor wat het oplevert. We zijn in 2024 overgestapt naar methodische invulling voor groep 5, het filmlab traject komt in 2024/2025 ten einde.

Social Emotioneel

1. Welbevinden van groep 8A vergroten.
2. De leerkrachten weten hoe zij Kindbegrip in kunnen zetten.

Doel 1: Het welbevinden is wisselend. Social Task Force is wel ingezet, maar we zien geen hele directe resultaten.

Doel 2: In de onderbouw, groep 1-3, is Kindbegrip als proef ingevuld. De ervaring is dat de vragen erg suggestief gevonden worden. Er is wel meteen een goed overzicht van het kind en handelingssuggesties waren praktisch. Omdat we naar een nieuw LVS over gaan stappen is Kind begrip een beetje verwaterd, want in nieuwe systemen zit het sociaal- emotionele deel voor observatie al verwerkt. Uiteindelijk is in november 2023 ervoor gekozen om de KiVa monitor als vaste sociaal-emotionele meter te nemen en KindBegrip niet over te nemen.

We zetten daarbij ook in op stevige signalering met het Samen1School systeem dat in 2024/2025 van start gaat.

De Octopus

- Er is een zorgstudent ingezet in de kleutergroepen om een dag in de week te ondersteunen in de groep.
- Er is een externe adviseur ingehuurd om het visietraject in de onderbouw te begeleiden en deze visie te implementeren.
- Er zijn leesboeken aangeschaft om de schoolbibliotheek uit te breiden en up to date te houden.
- Er zijn materialen aangeschaft om het rekenonderwijs aan leerlingen uit de intensieve instructiegroep e/o met een eigen leerlijn beter vorm te kunnen geven en tevens om de leerlingen die uitdaging nodig hebben een beter aanbod te kunnen bieden.
- Er is een vakleerkracht ingehuurd om de musical in groep 8 te begeleiden.
- Er hebben medewerkers deelgenomen aan het aanbod via KlasMastr op het gebied van Oudergesprekken en EDI.
- Er is een abonnement afgenomen op Aura Online Software om de schoolbibliotheek collectie in kaart te brengen en in de gaten te kunnen houden.
- Er heeft een gastles plaatsgevonden voor de groepen 7 en 8 vanuit Sport Connecting Us met het onderwerp kansengelijkheid en je eigen kansen pakken (door Serdar Gözübüyük).
- Er zijn materialen aangeschaft om de motorische ontwikkeling van het jonge kind bevorderen.
- Er zijn nieuwe sportshirts aangeschaft die ingezet worden bij bewegingsactiviteiten ter bevordering van de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen in de groepen 5 t/m 8.
- Er is ingezet op extra ondersteuning in de vorm van onderwijsassistenten om o.a. LOGO 3000 in te kunnen zetten en extra ondersteuning in de groepen te kunnen bieden. Het lerarentekort maakte het echter wel een uitdaging om dit in stand te houden.
- Er is signing in en om de school aangebracht om de visie ten aanzien van het pedagogisch beleid uit te dragen en te visualiseren voor alle ouders, leerlingen en medewerkers van de school.
- 1 dag per week RT op formatie.

Jan Woudsmaschool

- 1 dag per week RT op formatie.

Van der Muelen-Vastwijkschool

- Er wordt gewerkt met inzet van vakleerkrachten beeldende vorming, muziek en dramatische vorming. Bij de beeldende vorming lessen wordt er gewerkt in halve groepen. Daardoor is er een intensievere begeleiding van de leerlingen van de groepsleerkracht. De lessen beeldende vorming, dramatische vorming worden in blokken aangeboden.
- Het team wordt voor het tweede jaar geschoold door Bazalt, het onderwijs expertise centrum, in de onderwijsontwikkeling 'Leren Zichtbaar Maken'. Leerlingen worden met deze onderwijsontwikkeling meer eigenaar van hun leerproces. De leerkracht krijgt Met LZM ook meer zicht op zijn eigen handelen.
- Om het technisch en begrijpend lezen een impuls te geven is er ingezet op het realiseren van een schoolbibliotheek. Hiervoor zijn diverse materialen aangeschaft en leesboeken aangeschaft.
- Door de inzet van de onderwijsassistenten en een externe remedial teacher hebben wij leerlingen met een achterstand op cognitief gebied naar een hoger niveau kunnen brengen (passend bij hun groei). Deze interventie zal ook in schooljaar 23/24 ingezet worden.
- De scholing rond mijn Mijn Kleutergroep (MKG) is in 2023 verder voortgezet. Met als doel het goed leren observeren van kleuters, de resultaten te analyseren en de werkwijze van het vastleggen.
- Teamscholing rond Kanjertraining voor nieuwe leerkrachten en een herhalings training voor leerkrachten. Wij zijn een Kanjerschool en door deze training(en) is het team weer up to date en wordt er weer effectief lesgegeven rond de sociaal emotionele ontwikkeling.

- Aanschaf materialen verrijkingslessen. Om zo de juiste interventies te kunnen inzetten bij leerlingen die meer aankunnen dan er in de groep geboden wordt.

Noorderbreedte

- Extra inzet personeel:
 - Inzet onderwijsassistenten: 0,6 wtf. en 0,4 wtf.
 - Instandhouding kleine groepen bovenbouw Lkr 0,5 wtf en Lkr 1.0 wtf. De keuze voor behouden enkelvoudige groepen is efficiënt. We merken dit aan de opbrengsten die licht gestegen zijn. De tijd die een leerkracht kan besteden aan de grote hoeveelheid zorgleerlingen in de bovenbouwgroepen.
 - RT rekenspecialist 0.2 wtf, Gewerkt met kleine groepen kinderen, eigen leerlijn, dyscalculie etc.

De Meerstroom

- Bctgoot , HB groep. Een leerkracht geeft wekelijks les aan groepjes leerlingen, in een aparte ruimte. Intensieve instructie ter ondersteuning om ingewikkelde onderwerpen of vaardigheden aan te leren. Hiernaast leren de kinderen na te denken over hun eigen leerproces, is er aandacht voor de executieve functies. Hiernaast krijgt het team een training in het begeleiden van (hoog)begaafden.
- SON Inzet docent beeldende vorming. Ze geeft de helft van de groep les waardoor de eigen leerkracht intensieve instructie in kleine groepen kan geven d.m.v. gerichte differentiatie. Instructie in kleine groepen (tutoring).
- Rots en Watertraining: Teamtraining voor gehele team en Rots en Water basis(school) training voor 2 leerkrachten
- Didactisch coachen, stimuleren feedback op modus, kwaliteit en proces. Opleiding tot beeldcoach
- Inzet onderwijsassistenten en taalcoördinator.
- Aanschaf materialen methode

Weesperijk

- We hebben een leerkracht 0.8 fte extra ingezet voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen van onze school.
- Door onderpresteren zagen we gedragsproblemen ontstaan en moest hier een plan voor komen om deze leerlingen beter te voorzien in de onderwijsbehoeften.
- onderhouden en optimale inzet plus-materialen in de groepen.

Kors Breijer

- Beheersingsleren/rekenen
 - onderhouden en voortzetten van doorgaande leerlijn rekenen (rekendoelen Snappet) in de groepen 5 t/m 8 (groepsdoorbroken en op niveau)
 - Inzet Rekensprint & rekensprint digitaal
 - Rekenmethode Pluspunt en Met Sprongen Vooruit borgen in groepen 3
 - Afname BOOM-toetsen
 - professionalisering MSV
 - inzet onderwijsassistent t.b.v. het rekenen in verschillende niveaugroepen 0.8 fte
- sociaal welbevinden:
 - onderhouden inzet van de Vreedzame school lessen (grondwet, energizers & coöperatieve werkvormen)
 - inzet gedragsspecialist 0.2 fte
 - inzet systemisch sterk in de groepen 5/6
- cultuur/expressie:
 - dramalessen in de groepen 3 en 4 (dramadocent theaterschool TIJ)
 - danslessen voor alle groepen (dansdocent theaterschool TIJ)
 - opleiden cultuurcoördinatoren
- Plusbeleid (instructie in kleine groepen, metacognitie en zelfregulatie)
 - inzet plusleerkracht 0.2 fte
 - onderhouden en optimaliseren inzet plus-materialen in de groepen
- Klassenverkleining (kleine groepen) en de inzet van onderwijsassistenten en instructeurs
 - kleine groepen 3
 - in iedere bouw 5 dagen onderwijsassistenten
- Spelling - Taal in blokjes
 - onderhouden en borgen in de groepen 3 en 4
 - begeleiden en ondersteunen bij de uitvoering in de groepen 5 en 6 door onderwijsassistent (0.6 fte en leesspecialist)
 - inzet software Taal in Blokjes optimaliseren.
 - Taal in Blokjes is onderdeel van groepsplan en aanpak.
 - inzet specialist 0.1 fte
- schoolontwikkeling en verbetercultuur
 - begeleiding/coaching zij-instromers - mini instituut
 - extra teamtrainingen leeruniek
 - extra teamtraining Estafette (leesmethode)

- o nieuwe bibliotheek en boekpromotie en de inzet van Aura - registratiesysteem.

V. Personeelstevredenheidsonderzoek 2023

Totaal aantal deelnemers: 232 (in 2021: 276)

School	2021	2023
De Ark	7,5	6,9
Het Atelier	7,8	7,6
De Kersenboom	8,1	7,6
Noorderbreedte	7,5	8,0
De Octopus	7,0	7,6
De Grote Beer	7,6	8,8
Jan Woudsmaschool	7,8	7,9
De Meerstroom	7,8	7,8
Kors Breijer	8,0	8,0
Van der Meulen-Vastwijkschool	8,2	8,3
Weesperijk	8,5	7,6
Onderwijsbureau	7,0	7,9
Totaal Stichting Florente	7,73	7,83

Positieve Punten:

- De algemene tevredenheid van de medewerkers is goed te noemen met een gemiddelde van 7.83 als cijfer. Meerdere scholen behalen scores (groen gekleurd) van 7,0 of hoger op verschillende aspecten.
- "De Grote Beer" valt op met bijna alle aspecten beoordeeld met een score van 8 of hoger, wat wijst op een zeer positieve perceptie door het personeel.
- "van der Meulen-Vastwijkschool" en "Kors Breijer" scoren ook consistent hoog, wat wijst op sterke prestaties in bijna alle gemeten categorieën.
- Op stichtingsniveau scoren "Externe communicatie", "Loopbaanmanagement" en de aspecten van "Vensters" boven de 8, wat duidt op een goede waardering van het personeel voor deze gebieden.

Ontwikkelpunten:

- "De Ark" vertoont lagere scores (sommige rood gemarkeerd) op het gebied van "Schoolgebouw", "Werkklimaat" en "Interne communicatie", wat aangeeft dat deze aspecten aandacht nodig hebben.
- Verschillende scholen hebben lage scores voor "schoolgebouw", wat een algemene zorg kan zijn binnen de stichting.

Algemene Conclusie:

De stichting lijkt over het algemeen goed te presteren op gebieden als externe communicatie en management, maar zou kunnen verbeteren op het gebied van schoolgebouw. Specifieke aandachtspunten kunnen zijn het verbeteren van interne communicatieprocessen. Deze gegevens kunnen door het management worden gebruikt om gerichte interventies te ontwikkelen en de algehele werktevredenheid te verhogen.

VI. Overige Gegevens

CONTROLEVERKLARING:

STATUTAIRE REGELING RESULTAATBESTEMMING

Het exploitatieresultaat volgens de staat van baten en lasten over 2023 bedraagt positief € 1.452.318.

Het resultaat wordt als volgt aan het eigen vermogen toegevoegd:

Algemene reserve	€ 1.177.795
Bestemmingsreserve publiek	€ 258.457
Bestemmingsreserve privaat	€ 16.067