



*Stichting Baasis
Stationsweg 17a
9471 GJ Zuidlaren*

T. 050 409 69 20

*info@stichtingbaasis.nl
www.stichtingbaasis.nl*

*Bestuursnr.
41851
Brinnr.
AE45*

Meerjarenbestuursplan

Meerjarenbegroting

Meerjarenformatiebeleid

Bestuursformatieplan

2022-2026

Inhoudsopgave

<i>Proces</i>	3
<i>Voorwoord</i>	4
<i>Meerjarenformatiebeleid</i>	4
<i>Bestuursformatieplan</i>	5
<i>Meerjarenbegroting</i>	5
<i>Aandachtspunt voor 2022</i>	6
Organisatie	7
<i>Stichting</i>	7
<i>Organisatiestructuur</i>	7
<i>Strategisch beleidsplan</i>	7
<i>Missie</i>	8
<i>Visie</i>	8
<i>Kernwaarden</i>	8
Landelijke ontwikkelingen	9
<i>Lerarentekort</i>	9
<i>Vereenvoudiging bekostiging</i>	9
<i>Regelgeving participatiefonds</i>	10
Organisatieontwikkelingen	11
<i>Ontwikkeling leerlingaantallen</i>	11
<i>Effecten NPO gelden</i>	11
<i>Voorziening groot onderhoud</i>	11
<i>Passend onderwijs</i>	11
<i>Plusklas</i>	11
<i>Taalklas</i>	12
<i>Functiegebouw</i>	12
<i>Mobiliteitsbeleid</i>	12
<i>Uitgangspunten</i>	13
<i>IKC</i>	13
<i>Investerings</i>	13
Speerpunten 2022-2026	14
<i>Waarderende gesprekken</i>	14
<i>Werving en selectie</i>	14
<i>Employer branding</i>	14
<i>Opleiding, ontwikkeling en mobiliteit</i>	14
<i>Gezondheid, welzijn en vitaliteit en verzuim</i>	14
<i>Strategische personeelsplanning (SPP)</i>	15
Meerjarenbegroting- en meerjarenformatiebeleid	16
<i>Inkomstenbronnen</i>	16
<i>Systematiek</i>	16
<i>Beleidsuitgangspunten Stichting Baasis</i>	17
<i>Allocatie van de middelen</i>	17
<i>Personele bekostiging</i>	17
<i>Professionaliseringsgelden en werkdrukverminderingsgelden</i>	17
<i>Prestatiebox</i>	17
<i>NPO-gelden</i>	18
<i>Bovenschoolse formatie/budgetten</i>	18
<i>Passend onderwijs</i>	18
<i>Bestuurskantoor</i>	18
Bestuursplan 2022-2026	19
<i>Begrote formatie</i>	19
<i>Taakstellingen en vacatures</i>	19
<i>Baten en lasten meerjarenbegroting</i>	19

<i>Investerings</i>	20
Begrote investeringen per categorie per jaar.....	20
Totaal begrote afschrijvingen per jaar.....	20
Bijlage 1 Scholen en BRIN-nummers	22
Bijlage 2 Afkortingenlijst	23
Bijlage 3 Vereenvoudigde bekostiging vanaf 2023	24

Ambitie is dat doen waar je al goed in bent en beter in wilt worden (Diana van Asten)

Proces

Deze versie van het meerjarenbestuursplan is een uitgebreide samenvatting van het vastgestelde meerjarenbestuursplan met meerjarenbegroting, meerjarenformatiebeleid en bestuursformatieplan, zoals deze in december is goedgekeurd door RvT. Eveneens in december heeft het personeelsdeel van de GMR instemming verleend aan het deel dat gaat over het meerjarenformatiebeleid en bestuursformatieplan en heeft de GMR positief geadviseerd over het deel dat gaat over de hoofdlijnen van het financieel beleid..

Deze samenvatting wordt, ter informatie, gepubliceerd op de website en toegestuurd naar de gemeenten Tynaarlo en Groningen.

Voorwoord

Het strategische beleid geeft de richting aan waarlangs plannen en kosten worden gemaakt en investeringen plaatsvinden. Het aantal verwachte leerlingen is bepalend voor de bekostiging, maar ook voor de benodigde personeelsformatie.

Een schoolbestuur in het primair onderwijs dient jaarlijks een bestuursformatieplan op te stellen (CAO PO 2019-2020) evenals een meerjarenbegroting (WMS).

Daar de meerjarenbegroting een grote samenhang heeft met het bestuursformatieplan en het meerjarenformatiebeleid is het logisch deze documenten procedureel en inhoudelijk te integreren. Dit betekent dat in onderhavig document de Meerjarenbegroting, het Meerjarenformatiebeleid en het Bestuursformatieplan zijn samengevoegd tot het Meerjarenbestuursplan.

Dit meerjarenbestuursplan behandelt de uitgangspunten en keuzes die gemaakt zijn.

Het meerjarenformatiebeleid beschrijft de gemaakte beleidskeuzes. Het bestuursformatieplan geeft aan welke omvang, aard en niveau op korte en lange termijn nodig zijn voor het verwezenlijken van de onderwijsdoelstellingen. De meerjarenbestuursbegroting laat op hoofdlijnen de financiële ontwikkelingen zien.

De personele geleiding van de GMR heeft een instemmingbevoegdheid op het meerjarenformatiebeleid en op het bestuursformatieplan. De oudergeleding heeft informatierecht. De GMR heeft adviesrecht op de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid. Er zijn plannen om dit te wijzigen naar instemmingsrecht.

Het doel van dit document is:

- zorgen voor en inzicht geven in de continuïteit van de organisatie;
- bijdragen aan bovengemiddelde kwaliteit van het onderwijs;
- een balans vinden tussen beschikbare middelen en geplande uitgaven;
- zorgdragen voor goed werkgeverschap.

Meerjarenformatiebeleid

Het meerjarenformatiebeleid geeft aan op welke wijze het bestuur de komende vier jaren in kwantiteit en kwaliteit de formatie op de scholen en op bestuursniveau wenst in te zetten. Daarbij gaat het om de vraag: welke functies heeft Stichting Baasis op de langere termijn nodig? Wat betekent dat voor het huidige personeelsbestand? En welke maatregelen kunnen er op dit moment genomen worden? Door meerdere jaren vooruit te kijken is Stichting Baasis in staat om tijdig in te spelen op mogelijke ontwikkelingen. Dit meerjarenbeleid is gebaseerd op de regelgeving in de CAO PO 2019-2020.

Een kwalitatief goed meerjarenformatiebeleid draagt bij aan een beleidsrijke inzet van beschikbare middelen. Het plan hangt nauw samen met de meerjarenbegroting, het functiebouwwerk en maatregelen rond de toe- of afname van werkgelegenheid. Stichting Baasis wil het opstellen en vaststellen van het formatieplan inbedden in de onderwijskundige beleidsontwikkeling, de HR-beleidsontwikkeling en de (financiële) planning & control cyclus. Formeren is begroten en begroten is formeren: met het formatieplan leggen we een groot deel van de kosten voor het volgende kalender/schooljaar vast.

Het meerjarenformatiebeleid geeft antwoord op de volgende vragen:

- Wat wil ik (met mijn organisatie en personele en financiële middelen)?
- Wat kan ik (gelet op beschikbare middelen)?
- Wat moet ik (gelet op wet- en regelgeving)?

Het bestuursformatieplan dient niet alleen te voldoen aan regelgeving, zoals de CAO PO. Het is ook de personele vertaling van de organisatiedoelstellingen op het gebied van opbrengstgericht boeiend onderwijs, goed werkgeverschap en verantwoorde financiële exploitatie.

Bestuursformatieplan

Tijdens de begrotingsgesprekken tussen bestuur en schooldirecteuren (september/oktober) wordt gekeken naar de personele inzet voor het daaropvolgende schooljaar. Dit wordt op bestuursniveau vastgelegd in het bestuursformatieplan en op schoolniveau wordt dit verder uitgewerkt. Onder formatie wordt verstaan: de samenstelling van functies voor het gehele personeel in niveaus en aantallen uitgedrukt in een normbetrekking (werktijdfactor 1,000) of een gedeelte daarvan.

Meerjarenbegroting

Stichting Baasis hanteert een integrale begroting, waarin personele en materiele kosten zijn verwerkt.

meerjarenbegroting 2022 - 2026	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
3.1 Rijksbijdragen	17.228.668	16.790.019	18.199.217	18.221.735	17.539.962	17.421.451	17.292.002
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	244.157	109.850	185.357	181.857	105.995	105.995	105.995
3.5 Overige baten	412.525	237.994	411.638	305.474	305.474	305.474	305.474
Subtotaal	17.885.350	17.137.863	18.796.212	18.709.066	17.951.431	17.832.920	17.703.471
4.1 Personeelslasten	15.450.746	14.168.901	15.895.880	15.348.662	14.674.921	14.493.929	14.360.738
4.2 Afschrijvingen	481.561	525.720	628.493	537.350	492.837	525.623	503.916
4.3 Huisvestingslasten	1.172.804	1.206.331	1.254.364	1.223.478	1.220.040	1.234.839	1.236.291
4.4 Overige lasten	1.285.961	1.211.401	1.440.059	1.353.577	1.332.489	1.316.846	1.312.207
Subtotaal	18.391.073	17.112.353	19.218.796	18.463.066	17.720.287	17.571.236	17.413.152
5.0 Financiële baten en lasten	47						
Totaal	-505.676	25.509	-422.584	245.999	231.144	261.684	290.318
afboeken vordering wijziging bekostiging			775.000				
10 % afroming NPO als bestemmingsreserve			-160.000				
"regulier" resultaat			192.416				

Het begrote resultaat voor 2022 sluit met een verlies van afgerond € 423.000.

Dit verlies wordt veroorzaakt door de wijziging in de bekostiging door de overheid per 1-1-2023. Daardoor kan aan het eind van 2022 geen vordering opgenomen worden voor na-ijlende bekostiging over 2022. Dit heeft te maken met een verschil aan boekhoudkundige principes tussen overheid en de onderwijssector (kasstelsel versus het baten lasten stelsel).

De vervallen vordering belooft 7 % van de bekostiging. Daarmee zal het resultaat evenals het eigen vermogen met ± € 775.000 afnemen. Het is geen bezuiniging, per kalenderjaar krijgen we nog altijd evenveel bekostiging. Het betreft een ritme verandering in de uitbetaling.

In dit verlies zit ook een afroming van 10 % van de NPO-gelden (ca € 160.000) voor risico's die voortkomen uit de aanvullende NPO-bekostiging. Na twee schooljaren van hoge extra bekostiging loopt de sector het risico om bij het afstoten van (tijdelijk) personeel verantwoordelijk te worden voor WW-uitkeringen en transitiesommen. Daardoor is besloten – mede op advies van de PO-Raad - 10 % van het NPO-geld te reserveren voor dit risico en aan het eind van het jaar onder te brengen in een bestemmingsreserve. Verder is de NPO-begroting opgenomen in deze totaal begroting, waarbij de inkomsten en uitgaven gelijk aan elkaar zijn. Met deze bestemmingsreserve in mindering blijft over een positief resultaat van afgerond € 192.000.

Aandachtspunt voor 2022

Gezien de landelijke ontwikkelingen (vereenvoudiging bekostiging, wijzigingen Participatiefonds), lijkt een evaluatie en heroverweging van de interne allocatiesystematiek voor onderwijs, personeel, financiën, huisvesting, enz. in 2022 op zijn plaats.

Zuidlaren, december 2021

Friso Kingma
Directeur-bestuurder
Stichting Baasis

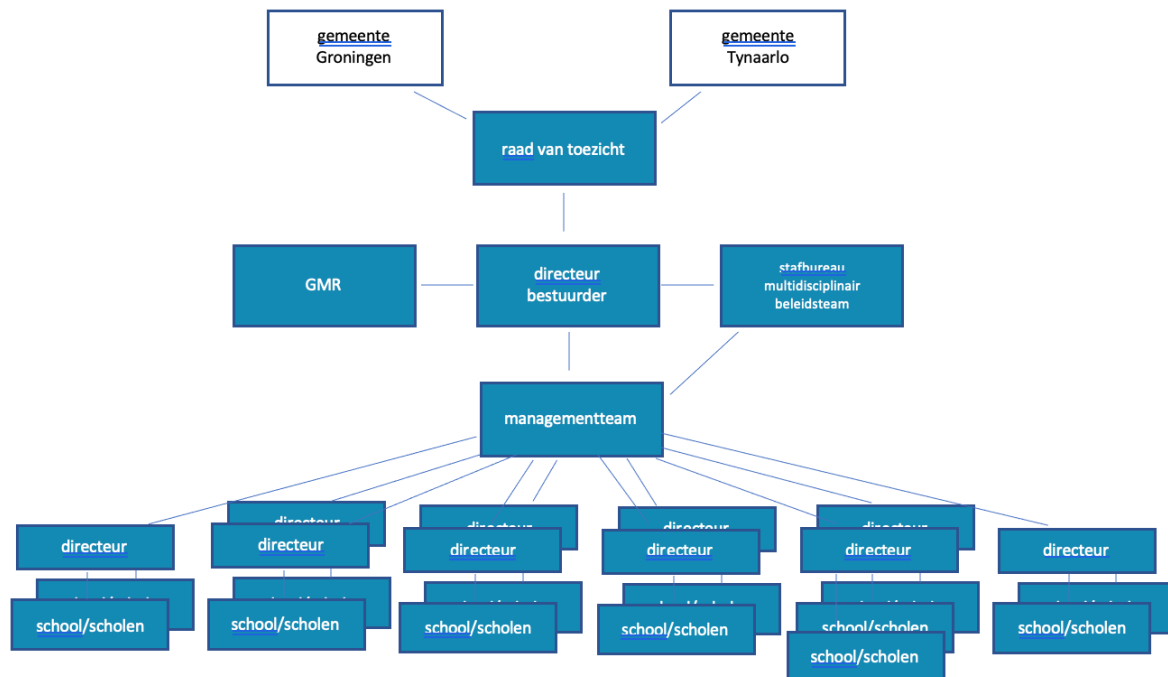
Organisatie

Stichting

Stichting Openbaar Onderwijs Baasis bestaat uit dertien basisscholen, waaronder twaalf openbare basisscholen met twee nevenvestigingen en een samenwerkingschool, in de gemeenten Groningen en Tynaarlo. In totaal zijn er ongeveer 220 personeelsleden in dienst van de stichting en genieten zo'n 2600 leerlingen onderwijs, dat op de scholen wordt gegeven.

Organisatiestructuur

Binnen Stichting Baasis wordt het volgende organigram gehanteerd:



Na doorontwikkeling is een schoolorganisatiemodel ontstaan waarbij een directeur verantwoordelijk is voor één of twee scholen, afhankelijk van de grootte van de scholen en de geografische ligging. Acht directeuren worden in verband met de grootte van de school of het aantal locaties ondersteund door een coördinator.

Strategisch beleidsplan

Stichting Baasis is een lerende en ambitieuze organisatie voor basisonderwijs waar ieder kind welkom is. Stichting Baasis is een organisatie voor openbaar onderwijs, hetgeen tot uiting komt in het daadwerkelijk actief aandacht besteden aan overeenkomsten en verschillen. We hebben aandacht voor en bieden ruimte aan ieder kind en iedereen die bij ons werkzaam is. Iedere school is een plek waar kwaliteit, veiligheid en vertrouwen de basis vormen voor uitdagend en innovatief onderwijs. Hierin wordt onderwijs op maat vormgegeven: wat heeft dit kind nodig? De ouders van de leerlingen zijn onze partners in de ontwikkeling van hun kinderen; gezamenlijk brengen wij de kinderen het besef bij van de waarden en normen in onze samenleving.

Op elke school wordt gewerkt vanuit een heldere missie en visie met duidelijke concepten. De scholen nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af over het werk en de resultaten daarvan. Schoolleiders scheppen de voorwaarden in de school om de ontwikkeling van hoogstaand onderwijs mogelijk te maken. Ze werken aan een context waarin leerkrachten voortdurend blijven leren.

Missie

Onze leerlingen verlaten onze scholen met zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld. Ze zijn zich bewust van hun eigen talenten en kwaliteiten. We bieden hen kansen, nu en in de toekomst, door een grote dosis aan basiskennis. Onze leerlingen kunnen keuzes maken, creatief denken en handelen. Ze leveren een actieve bijdrage aan de omgeving vanuit verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor de ander. Onze leerlingen staan open voor de wereld en voor andere mensen, ze kunnen samenwerken en hebben geleerd wat het betekent om met en voor anderen het verschil te maken.

Visie

In de visie beschrijven we het beeld van de toekomst die we willen creëren. Hoe ziet Stichting Baasis er in 2023 uit? We baseren de visie op vier pijlers, die als speerpunten in strategisch beleid worden uitgewerkt. Deze pijlers zijn:

- Opbrengstgericht boeiend onderwijs dat op al onze scholen in 2023 gerealiseerd is.
- Innovatie en creativiteit, wetenschap en techniek neemt een prominente plaats in binnen het onderwijs. In integrale kindcentra worden onderwijs, zorg en opvang aan elkaar verbonden.
- Professionalisering zit in de cultuur van de organisatie op alle niveaus waarbij eenieder verantwoordelijk is voor het geheel.
- Duurzaamheid in leven en leren, als individu en als organisatie.

Kernwaarden

De waarden vormen de leidraad voor het gedrag dat iedereen die bij Stichting Baasis werkt laat zien. Ze zijn het kader van onze identiteit en staan in dienst van de missie, ze helpen ons deze missie ook daadwerkelijk te kunnen realiseren.

Openbaar

Bij Stichting Baasis werken mensen en krijgen leerlingen onderwijs met verschillende levensbeschouwelijke achtergronden, geaardheid en sociale milieus. Wij beschouwen dat als een meerwaarde.

Autonomie

De scholen hebben de vrijheid om vanuit de gezamenlijke visie een eigen koers te varen. De keuzes worden verantwoord en we tonen respect voor andermans keuze. We bespreken nieuwe ideeën, experimenteren en bevorderen ondernemerschap.

Integriteit

We staan voor wat we doen, zijn aanspreekbaar, loyaal aan elkaar en de organisatie. Afspraak is afspraak.

Kwaliteit

We werken aan de ontwikkeling van allen in de organisatie. We doen de dingen die ertoe doen en stellen hierbij ambitieuze en realistische kwaliteitsdoelen.

Samenwerking

We leren met en van elkaar, delen vaardigheden en kennis. We maken verbindingen met de omgeving en hechten groot belang aan netwerken.

Bezieling

Bij Stichting Baasis werken trotse, betrokken mensen met een positieve houding. We zijn vriendelijk, vrolijk en hebben plezier in een actieve houding.

Landelijke ontwikkelingen

In 2022 en volgende jaren zijn er veranderingen op komst voor de onderwijssector, waar op geanticipeerd moet worden.

Lerarentekort

Het kabinet pakt het personeelstekort in het onderwijs aan met investeringen en maatregelen. Er is een structurele investering van € 811,7 miljoen om de tekorten op te lossen. Daar is eenmalig € 358,7 miljoen aan toegevoegd. Met dit geld is bijvoorbeeld de salarisverhoging in het primair onderwijs betaald en de aanpak van de werkdruk. Hierdoor wordt het vak aantrekkelijker voor nieuwe leraren.

Landelijk wordt het lerarentekort op 3 manieren aangepakt:

- instroom van meer leraren;
- behoud van leraren;
- onderwijs anders organiseren.

In de regio's verschilt de aanpak. Het kabinet stimuleert regionale samenwerking tussen schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen en gemeenten.

Stichting Baasis neemt deel aan de regionale samenwerking in Drenthe en in Groningen stad.

De regio Drenthe streeft ernaar om de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs te behouden en te verbeteren. Daarbij wil het een goede werkgever zijn die actief inzet op behoud en ontwikkeling van het personeel en die meewerkt aan opleiding en begeleiding van nieuwe collega's. Ook wordt gekeken naar hoe het onderwijs, de inzet van personeel en leiderschap in de school anders georganiseerd kunnen worden.

In Groningen is sprake van veel diverse activiteiten, geschaard onder aanpak van kwalitatieve- en kwantitatieve tekorten, samenwerking en borging. In de dagelijkse aansturing is gekozen om te werken in drie thema's met bijbehorende werkgroepen waarin de activiteiten een plek hebben gekregen: imago en werving studenten, behoud leerkrachten en versterking theorie en praktijk. Dit blijkt een goede indeling te zijn, waarin ongeveer 30 bestuurders, HR-adviseurs, leerkrachten en schoolleiders van diverse scholen samenwerken met diverse docenten en projectleiders van de lerarenopleiding.

Vereenvoudiging bekostiging.

Ingaande 2023 zal de rijksoverheid overgaan tot een andere, vereenvoudigde bekostiging met één basisbedrag per leerling en per school. Er wordt niet meer gecorrigeerd voor de gemiddelde leeftijd van de leraren op school. Leerlingen in de onder- en bovenbouw worden voor hetzelfde bedrag bekostigd, ongeacht de leeftijd. De personele en materiele bekostiging worden samengevoegd tot een bedrag. De bekostiging gaat over van schooljaar naar kalenderjaar. Daarom wordt de teldatum verschoven van 1 oktober naar 1 februari van het vorige kalenderjaar.

De verwachting is dat deze verandering in de bekostiging negatief gaat uitwerken voor organisaties met een ouder personeelsbestand (met uitloop in functie-schalen), zoals Stichting Baasis.

Voor de eerste 3 jaren is er een overgangsregeling, waarbij in 2023 25% gebaseerd zal zijn op de nieuwe bekostiging en vervolgens met stappen van 25% per jaar toenemen. Er zit een maximering op het herverdeeffect van +1 of -1% in 2023 naar +3 of -3 % in 2025.

De gevolgen van de andere bekostiging voor Stichting Baasis zijn nog niet opgenomen in deze meerjarenbegroting.

De al aangegeven vervallen vordering is nog een ander negatief effect van de vereenvoudiging bekostiging.

Normaliter is er aan het eind van het kalenderjaar sprake van een vordering op OCW van 7,1 % van de bekostiging (als gevolg van de uitbetaling systematiek, waarbij over de eerste 5 maanden van een schooljaar een uitbetaling achterstand ontstaat, die in de daaropvolgende maanden ingehaald wordt). Deze vordering vervalt per invoeringsdatum 1 januari 2023. Gevolg daarvan is dat de solvabiliteit zal afnemen.

OCW wil een 'soort overgangsregeling' creëren die houdt in dat OCW en Inspectie in het kader van het continuïteitstoezicht van 2022 tot en met 2026 naar de financiële positie van schoolbesturen kijken alsóf de vordering op OCW er nog steeds is.

Regelgeving participatiefonds.

Het Participatiefonds gaat zijn regels aanpassen, vermoedelijk m.i.v. het najaar 2022. Daarbij zal bij ontslag de werkgever in veel gevallen 50 % van de uitkeringslasten moeten betalen. Daarop zal stevig geanticipeerd moeten worden. Het formatiebeleid en formatie proces zal alert moeten zijn bij het aanstellen en afscheid nemen van personeel. Op basis van historie is hiervoor in de begroting een bedrag van ± € 47.000 meegenomen.

Op termijn mag een verlaging van de premie Participatiefonds verwacht worden.

Organisatieontwikkelingen

Ontwikkeling leerlingaantallen.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
09FN Openbare Basisschool De Schuthoek	↔ 69	↑ 82	↔ 82	↑ 89	↑ 92	↑ 94	↑ 101	↓ 97	↓ 90
09FN-N1 De Schuthoek Zuidlaarderveen	↔ 22	↑ 25	↔ 28	↓ 27	↓ 26	↔ 26	↔ 26	↔ 26	↔ 26
10AV De Vijverstee	↔ 144	↓ 127	↓ 123	↓ 115	↑ 117	↑ 123	↓ 121	↓ 119	↓ 115
10BK Basisschool Schuilingsoord	↔ 235	↓ 208	↑ 214	↓ 200	↔ 200	↓ 195	↓ 187	↓ 181	↑ 182
10TA OBS Het Oelebred	↔ 125	↑ 130	↑ 133	↑ 135	↑ 133	↓ 129	↔ 129	↑ 132	↔ 132
10TH Basisschool De Zuidwester	↔ 98	↓ 95	↑ 102	↑ 109	↑ 111	↓ 106	↓ 102	↓ 99	↔ 97
11HH De Duinstee	↔ 43	↔ 43	↑ 47	↑ 49	↑ 50	↑ 51	↔ 51	↑ 52	↑ 53
12DC Openbare Basisschool de Wissel	↔ 176	↓ 175	↑ 186	↓ 181	↓ 176	↓ 170	↓ 164	↓ 156	↔ 156
12DG OBS De Zeijer Hoogte	↔ 60	↓ 55	↔ 52	↑ 53	↓ 48	↓ 47	↓ 42	↑ 45	↑ 47
12ME Quintusschool	↔ 104	↑ 106	↑ 116	↑ 118	↑ 119	↓ 111	↓ 110	↔ 110	↓ 107
13AL Brinkschool	↔ 294	↑ 328	↑ 375	↑ 400	↑ 427	↑ 434	↑ 455	↔ 455	↓ 453
18NM o.b.s. De Veevlinder	↔ 320	↑ 330	↓ 324	↓ 320	↑ 334	↓ 331	↑ 334	↑ 335	↓ 325
18OV OBS Ter Borch	↔ 522	↓ 508	↑ 509	↓ 498	↑ 481	↓ 474	↓ 450	↓ 439	↓ 426
18QA obs De Westerburcht	↔ 312	↓ 303	↓ 297	↑ 299	↑ 308	↓ 302	↑ 305	↔ 305	↓ 302
41851 PO002 Taalschool	↔ 0	↔ 0	↔ 0	↑ 16	↓ 15	↓ 14	↓ 12	↓ 8	↓ 5
Totaal	↔ 2.524	↓ 2.515	↑ 2.588	↑ 2.609	↑ 2.637	↓ 2.607	↓ 2.589	↓ 2.559	↓ 2.516

Een aandachtspunt voor Stichting Baasis is een licht dalende bezetting in aantal leerlingen vanaf 2023.

Effecten NPO gelden.

De NPO-gelden zorgen voor extra inzet en extra middelen. In het schooljaar 2023-2024 zullen deze gelden in principe stoppen. Het is dan van belang om de structurele effecten van deze periode te integreren in de reguliere exploitatie. De afschrijvingslasten van investeringen die aangegaan zijn met NPO-gelden, zullen vanaf dat moment opgenomen zijn in de reguliere exploitatie. Op basis van de voorliggende begroting is de verplichting aan afschrijvingslasten vanaf augustus 2023 in totaal ongeveer 36.000 euro.

Door de tijdelijke inzet van extra personeel ontstaat het risico van ontslag na 2 jaar NPO-middelen. Daarvoor is het verstandig een bestemmingsreserve te treffen.

De scholen binnen Stichting Baasis hebben in hun NPO-plan een post onvoorzien opgenomen van 10 % om een bestemmingsreserve mogelijk te maken. Ook wordt een opslag toegepast van 5% op de inzet van extra personeel ter dekking van additionele kosten (kantoorvoorzieningen, scholing, etc.)

Voorziening groot onderhoud

De methodiek voor het bepalen van de voorziening voor groot onderhoud zal hoogst waarschijnlijk een wijziging ondergaan ingaande 2023. De aanpassingen van het verwerken van het groot onderhoud in de jaarcijfers kan een effect hebben op de reserves van schoolbesturen (solvabiliteit).

Passend onderwijs.

De inkomsten uit de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs komen onder druk te staan. De landelijke instroom voor speciaal onderwijs neemt toe en de budgetten nemen af. Dit zal betekenen dat er voor het primair onderwijs minder middelen voor passend onderwijs beschikbaar komen. Stichting Baasis is zich aan het heroriënteren hoe deze middelen in de toekomst in te zetten.

Plusklas

Binnen Passend Onderwijs heeft Stichting Baasis eigen beleid ontwikkeld m.b.t. extra ondersteuning voor (hoog)begaafde kinderen. In bovenscholse plusklassen voor maximaal 15 kinderen wordt aan deze leerlingen meer uitdaging en samenwerking met gelijkgestemden geboden met zeer diverse leeractiviteiten. Te denken valt aan inhoudelijke projecten, filosoferen, debatteren, presentaties, praktische en creatieve denk- en doe-opdrachten.

Budget hoogbegaafdheid/plusklas	2022	2023	2024	2025	2026
Lasten	73.847	75.729	77.662	79.679	81.769

Taalklas

Stichting Baasis heeft een Taalklas in Eelde voor nieuwkomers. Dit zijn veelal kinderen van asielzoekers of statushouders. Met ingang van het schooljaar 2021-2022 wordt er een AZC geopend in Tynaarlo. Daarmee is de toestroom van kinderen gegarandeerd. Ondertussen is de start vertraagd tot eind 2021. Rondom deze taalklas spelen extra gelden, o.a. een kwartaal aanvraag voor extra rijks subsidie en een OHBA vergoeding (onderwijshuisvesting asielzoekers voor huisvesting, leermiddelen en andere voorzieningen).

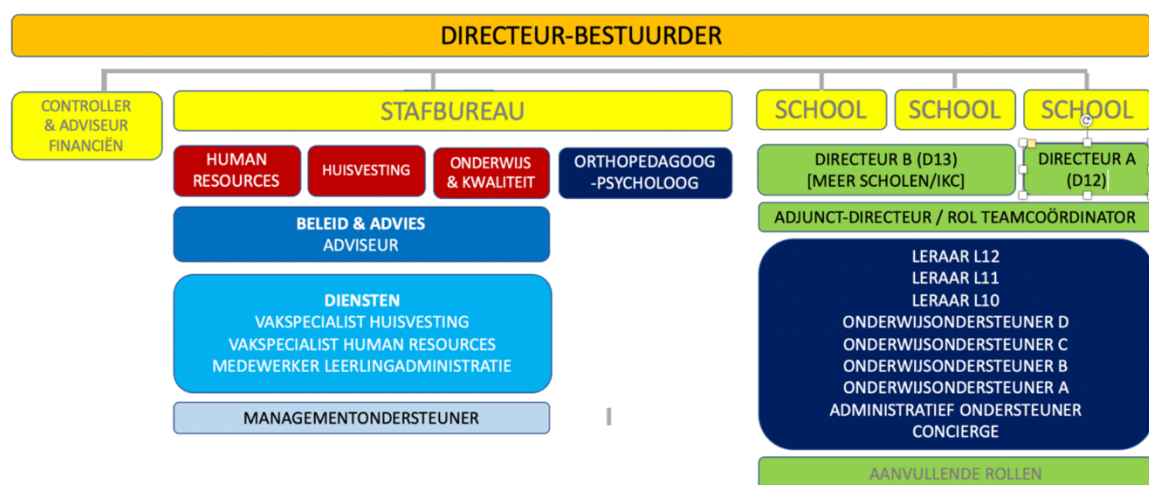
De taalklas heeft te maken met een grillig aanbod van leerlingen uit het asielzoekerscentrum. Daar tegenover hebben we veelal te maken met vaste kosten. In de bestuursovereenkomst met de gemeente Tynaarlo en het COA zal een regeling opgenomen worden hoe om te gaan met dergelijk bezettingsverliezen in het aangeboden onderwijs. Deze overeenkomst loopt 2 jaar (tot januari 2023).

Functiegebouw

Het functiegebouwwerk Stichting Baasis bevat het functiebeleid en de functiebeschrijvingen. Het functieboek is o.m. opgesteld als voortvloeisel van de wijzigingen in de CAO-PO 2019-2020. Ook de ontwikkelingen binnen Stichting Baasis zijn aanleiding geweest om de inhoud van de functies te herzien. Er is voor gekozen om het functieboek duurzaam te maken door zo veel mogelijk generiek te beschrijven, de resultaatgebieden te richten op de toekomst en aan te vullen met (persoonlijke) uitdagingen. Het vormt de basis voor de aanvullende rollen.

Zowel het functieboek als het functiebeleid zijn op 20-10-2020 vastgesteld door de bestuurder a.i., waarna de GMR heeft ingestemd op 28-10-2020. Per 1-1-2021 is het functieboek ingevoerd.

Samenhang en verantwoordingslijnen functies:



De directeur-bestuurder valt niet onder de rechtspositie van de cao-po maar onder de cao voor bestuurders in het funderend onderwijs (po en vo) en is conform deze cao ingedeeld in schaal B4.

Mobiliteitsbeleid

Een van de ambities van Stichting Baasis is om het beste uit onze leerlingen en uit onszelf te halen (door een leven lang leren).

Binnen Stichting Baasis heerst de cultuur van verantwoordelijk zijn voor je eigen ontwikkeling als medewerker, op de hoogte zijn en blijven van de vernieuwingen binnen het onderwijs en de samenleving en daar je eigen functioneren op te reflecteren.

We investeren daarom in het professioneel kapitaal van onze medewerkers: menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en besluitvormingskapitaal. Binnen de scholen wordt de teamontwikkeling beschreven waarbij de kwaliteiten van de medewerkers expliciet worden ingezet. Binnen het scholingsplan is ruimte voor medewerkers om te groeien in functies binnen onze organisatie. Met als resultaat dat onze leraren lesgeven les op professioneel niveau.

Uitgangspunten

Een bredere inzetbaarheid van medewerkers maakt dat Stichting Baasis flexibeler wordt en zo beter haar doelen kan bereiken. Aan de andere kant biedt het medewerkers uitdaging in het werk en een stimulans in de persoonlijke groei en ontwikkeling.

Optimaal benutten van menselijk potentieel ten behoeve van de organisatie, met behulp van mobiliteit wordt gestreefd het werk aan te laten sluiten bij de kwaliteiten en ambities van de medewerker. De juiste medewerker in de juiste functie.

Delen en verspreiden van kennis binnen de organisatie, mobiliteit draagt bij aan het verspreiden van kennis binnen Stichting Baasis doordat medewerkers op een andere school of in een andere functie kennis en ervaring kunnen gebruiken en delen.

Employability, is de arbeidsmarktwaarde die een medewerker vertegenwoordigt. Als een medewerker ten gevolge van verticale of horizontale mobiliteit van meerdere markten thuis is, vergroot dit de inzetbaarheid binnen en buiten de organisatie en daarmee ook de motivatie.

Duurzame inzetbaarheid, aanpassingen in de AOW gerechtigde leeftijd hebben tot gevolg dat het werkbare leven van medewerkers langer wordt. Om dit te realiseren is vitaliteit en motivatie van belang. Mobiliteit biedt de medewerker ruimte voor regie en initiatief.

Loopbaan, mobiliteitsbeleid geeft medewerkers de mogelijkheid persoonlijke drijfveren af te stemmen met de organisatiedoelen. De 'jonge' generatie stelt andere wensen/eisen aan zijn werk dan de 'oudere' generatie. Voor beide geldt dat beweging belangrijk is voor de eigen ontwikkeling en uitdaging. Hoe goed kennen we elkaar en maken we gebruik van elkaars kennis en kunde? Door mobiliteit leren medewerkers elkaar kennen en wordt de samenwerking gestimuleerd. Met een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand via mobiliteit (verplicht/vrijwillig, intern of extern) kan de stichting sturing geven aan doorstroom/uitstroom.

IKC

Een van onze strategische speerpunten, de IKC-vorming, is in een fase beland dat er in het voorjaar 2021 een convenant getekend is over samenwerking met de kinderopvangorganisatie KidsFirst. Voor de scholen waarbij deze samenwerking al realiteit is, heeft dit geleid tot een contractuele verrekening van diensten. Deze vorm van verrekening staat model voor andere kinderopvang organisaties waarmee Stichting Baasis samenwerkt.

De financiële contract uitwerking voor 2021 is eind van dit jaar afgerond. De visie omtrent IKC heeft aandacht nodig om o.a. de relatie met de andere KDV/BSO organisaties nader te bepalen.

Investerings

Het investeringsprogramma de komende jaren is fors door alles rondom de nieuwbouw van een viertal scholen en investeringen in met name de ICT. Door de positieve resultaten de komende jaren kunnen voldoende middelen vrijgespeeld worden om deze impuls qua liquiditeitsontwikkeling aan te kunnen. De financiële continuïteit is gewaarborgd, echter investeringen buiten de kerntaken, zoals verduurzaming en zonnedaken, moeten wellicht extern gefinancierd worden.

Speerpunten 2022-2026

- Herijken strategie;
- Zicht op onderwijskwaliteit, waar zijn we goed in en wat moeten we ontwikkelen;
- Ontwikkeling medewerkers waaronder waarderende gesprekken, werving en selectie, employer branding, opleiding, ontwikkeling en mobiliteit, gezondheid, welzijn, vitaliteit en verzuim;
- Strategische personeelsplanning.

Waarderende gesprekken

De gesprekkencyclus zelf is niet de 'core business' van medewerkers. Op een laagdrempelige en organische manier kan de bewustwording van de eigen ontwikkeling en prestaties wel degelijk een aandachtspunt zijn, waar werknemers ook regelmatig bewust mee bezig zijn. Niet omdat het moet van 'de baas', maar vanuit hun autonome drijfveren: omdat ze het zelf willen én het nut ervaren. Bij het nieuwe beoordelen verschuift de aandacht van beoordelen – of 'veroordelen' voor wie het liever zo noemt – en belonen naar talent en (persoonlijke) ontwikkeling. Stichting Basis heeft ervoor gekozen om onder andere het waarderend gesprek in haar cyclus op te nemen. Het uitgangspunt is een cyclus die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van de leerkracht.

Werving en selectie

Er zijn grote ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Des te groter is het belang van duurzame werving en selectie. Dan gaat het niet alleen om het invullen van een vacature, maar juist om het zorgen voor een duurzame plaatsing van een kandidaat. Dit is een plaatsing die leidt tot het realiseren van organisatiedoelstellingen en de persoonlijke doelen van de kandidaat, een inspirerende werkomgeving en werkgeluk in brede zin.

Employer branding

Om passende kandidaten aan te trekken en te behouden is een goed werkgeversimago belangrijk. Het werkgeversmerk laat zien wie we zijn en waar we voor staan, zowel intern als extern. Een werkgeversmerk heeft een specifiek doel en bijbehorende doelgroep. Het verdient dus een eigen aanpak. Het opbouwen van een uniek werkgeversmerk duurt 1 tot 3 jaar en moet daarna uiteraard zijn kracht behouden. Met een sterk werkgeversmerk gaan de wervingskosten omlaag. Medewerkers zijn eerder geneigd om hun werkgever aan te bevelen en dit actief uit te dragen op bijvoorbeeld social media. Daarnaast blijven medewerkers langer in dienst en zetten ze net dat stapje extra.

Opleiding, ontwikkeling en mobiliteit

Het is tijd om te kijken naar de behoefte van de individuele medewerker of het team. Het coronavirus gooide dit jaar echter flink roet in het eten. De aandacht ging vrijwel volledig uit naar het zo goed mogelijk door laten gaan van werken op afstand. De zorg voor het individu is hierdoor naar de achtergrond verdwenen en opleiding, coaching en mobiliteit zijn op de lange baan geschoven. Juist in deze tijden van digitalisering, werken op afstand, bezuinigingen en reorganisaties zijn onze medewerkers het grootste goed. Het gaat immers niet alleen om wat iemand doet, maar juist ook hoe iemand dat doet en vanuit welke drijfveren.

Gezondheid, welzijn en vitaliteit en verzuim

Gezondheid, welzijn en vitaliteit zijn altijd al belangrijke aandachtspunten geweest voor HR. Als gevolg van corona is dit thema midden in de spotlights komen te staan. De impact van gezondheid in relatie tot werk is meer dan ooit zichtbaar en voelbaar. Onderliggende thema's zijn;

- Aandacht voor mentale gezondheid van medewerkers (welzijn). De psychische druk is toegenomen. Bij verdere toename kan dit burn-out of depressie tot gevolg hebben.

- Aandacht voor goed werkgeverschap. Van sommige medewerkers wordt in deze tijd erg veel verwacht. We blijven als organisatie dan ook meedenken in de behoeftes van medewerkers. Aan de voorkant meer aandacht (preventie) geeft aan de achterkant minder uitval.
- Investeren in persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- Ondersteuning bij veerkracht van medewerkers en organisatie. Veranderingen binnen een korte termijn vragen om continue veerkracht.
- Hoewel we met een daling in het verzuimpercentage te maken hebben, willen we een gezond en vitaal Stichting Baasis neerzetten door onze visie en waarden te koppelen aan procesbegeleiding vanuit de Wet Poortwachter, preventief te werken op basis van een vlootshouw en het arbo- en ouderenbeleid zorgvuldig uit te werken.

Strategische personeelsplanning (SPP)

SPP is niet langer een optie, maar pure noodzaak om ervoor te zorgen dat in de toekomst de juiste mens op de juiste tijd op de juiste plek zit. Dit jaar is het belang van wendbaarheid als organisatie volledig aan het licht gekomen. We kunnen stellen dat de coronacrisis elke organisatie op zijn eigen manier raakt. Maar overal grote wijzigingen met zich meebrengt en vraagt om flexibiliteit. Dit maakt het noodzakelijk om de koers van de organisatie opnieuw te bekijken in relatie tot de arbeidsmarktontwikkelingen en waar nodig bij te stellen. En welke impact heeft dit op de korte en lange termijn op het personeelsbestand?

Meerjarenbegroting- en meerjarenformatiebeleid

Het meerjarenformatiebeleid vormt de basis voor de inzet van personeel binnen de beschikbare middelen, waarbij we letten op:

- Opbrengstgericht boeiend onderwijs;
- Professionalisering in de breedste zin van het woord;
- Kwalitatieve en kwantitatieve frictie;
- Tekorten op de arbeidsmarkt;
- Door ontwikkelen van onze scholen naar IKC-scholen.

Inkomstenbronnen

In de begroting en in de financiële verantwoording wordt onderscheid gemaakt tussen private en publieke middelen.

Publieke middelen zijn afkomstig van de overheid en worden periodiek ter beschikking gesteld. De scholen en het bestuurskantoor worden hieruit bekostigd. De school is de bekostigingseenheid, maar de middelen worden op bestuursniveau toegekend en verdeeld. Dit is wettelijk zo geregeld. Publieke reserves van de stichting ontstaan door overschotten vanuit eerdere jaren.

Private middelen zijn afkomstig uit bv. de vrijwillige ouderbijdrage, inkomsten goede doelen, kamp en schoolreisje. Deze middelen zijn een aanvulling op de (publieke) onderwijsbudgetten en zijn bedoeld voor 'niet door de overheid bekostigde activiteiten'.

Systematiek

Het bestuur ontvangt één budget voor het geven van goed onderwijs: de lumpsum. Deze lumpsumbekostiging kent in 2022 nog twee onderbouwingen: de personele lumpsum (op schooljaarbasis) en de materiele lumpsum (op kalenderjaarbasis). Basisscholen ontvangen daarnaast middelen (voorheen de Prestatiebox) voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders én middelen voor cultuureducatie.

De materiële lumpsum is er voor bekostiging van zowel het gebouw (onderhoud, schoonmaak, energiekosten) als voor materiële kosten voor het geven van onderwijs (ICT-voorzieningen, lesmateriaal, meubilair).

De huidige uitgangspunten in het verdelen van de middelen zijn:

- De formatie wordt toegekend op 't'-basis d.w.z. de formatie wordt toebedeeld op basis van het aantal leerlingen op de teldatum in het huidige schooljaar.
- Specifieke formatiebudgetten gebonden aan een leerling worden toegewezen aan de school waar de leerling is ingeschreven.
- "Bekostiging volgt leerling" principe.

Op grond van het aantal leerlingen krijgt iedere school budget om de formatie in te vullen en daarbij worden keuzes gemaakt. Het uitgangspunt is één schoolleider per school, leerkrachten voor elke klas/groep, internbegeleiders, onderwijsassistenten en eventueel ander onderwijsondersteunend personeel en één of meer vakleerkrachten. Afhankelijk van de schoolgrootte kan een schoolleider geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van lesgevende taken.

Het bestuur cumuleert de formatieplannen tot het bestuursformatieplan. Naast de formatieplannen van de scholen worden ook jaarlijks formatieplannen voor de bovenschoolse voorzieningen (bestuurskantoor en flexpool) opgesteld.

Na de vaststelling van de formatie doet de schoolleiding een voorstel voor de verdeling van de personeelsleden over de verschillende functies en taken. Dan is er geen sprake meer van vaststelling van het formatieplan, maar van de groeps- of klassenindeling.

Beleidsuitgangspunten Stichting Baasis

De komende vier jaren verkiezen we een kwalitatieve invulling boven de kwantitatieve invulling. Dit houdt in dat de formatie wordt ingericht op basis van functies die bijdragen aan een optimale invulling van de kindontwikkeling. De beschikbare formatie(budget)ruimte is daarbij kaderstellend. De kwalitatieve invulling van de formatie gebeurt aan de hand van de posities c.q. functies die binnen het team worden ingezet.

De scholen en IKC's ontwikkelen zich van scholen waar onderwijs wordt verzorgd naar kindcentra waarin de totale kindontwikkeling (0-13) op geïntegreerde wijze wordt verzorgd. Integraliteit betekent in dit verband niet alleen het gezamenlijk huisvesten van voorzieningen, maar ook het intensiveren van de samenwerking en het integreren van processen.

Over het algemeen worden de personele bekostiging en de materiele vergoedingen toegerekend aan de scholen. Op een aantal deelterreinen worden de middelen bovenschools gehouden onder zogenaamde domeinen.

Allocatie van de middelen

We onderscheiden bij de bekostiging een aantal categorieën. De allocatie van deze bekostiging naar de scholen en bovenschoolse domeinen is als volgt.

Personele bekostiging

De personele bekostiging wordt voor het leidinggevend kader genormeerd vastgesteld aan de hand van de omvang van de school. Bij het onderwijzend personeel wordt dit genormeerd vastgesteld aan de hand van een gemiddelde groepsgrootte van 24 leerlingen. Scholen met minder dan 76 leerlingen krijgen een arbitrair vastgestelde omvang. De vakleerkrachten zijn bovenschools ondergebracht bij het domein HRM. Ook hiervoor geldt een norm bezetting per school. Als de school een hogere bezetting heeft, zal zij zelf moeten financieren.

Er wordt in de begroting rekening gehouden met een verzuim van 6%. De kosten van de vervanging van verzuim worden grotendeels gedekt door het vervangingsfonds. Dit geldt niet voor de vervanging van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hiervoor ontvangt de organisatie vanuit het UWV een ziekteverlofuitkering. Daarnaast wordt in de schoolbegrotingen rekening gehouden met imperatief verlof en deze wordt ingeschat op 0,50% van totale loonkosten. Verder wordt ervan uitgegaan, dat de salariskosten BAPO ongeveer 71,5%, onbetaald ouderschapsverlof 41,9%, betaald ouderschapsverlof 41,9% en onbetaald verlof 13,2% bedragen.

Zaken als duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, begeleidingstrajecten, arbo, juridische kosten komen niet ten koste van de individuele scholen, maar worden op bovenschools niveau begroot onder het domein HRM.

Professionaliseringsgelden en werkdrukverminderingsgelden

Deze worden volledig toegerekend aan de scholen.

Prestatiebox

De prestatiebox gelden zijn vervallen met ingang van schooljaar 21-22. Hiervoor in de plaats is het budget voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders gekomen. De component voor cultuureducatie blijft gehandhaafd. Beide componenten worden verdeeld over de scholen. De rest gelden zijn door OCW toegevoegd aan de lumpsum.

NPO-gelden

De NPO-gelden zijn toegekend voor de schooljaren 2021 t/m 2023. Tijdens begrotingsgesprekken met de directeurs heeft ook de NPO-begroting inhoud gekregen. Deze NPO-begroting, waarbij de inkomsten en uitgaven aan elkaar gelijk zijn, is opgenomen in de totaal begroting. Voor het lopende schooljaar is de NPO-begroting afgestemd met de MR van de betreffende school.

Bovenschoolse formatie/budgetten

Uitgangspunt is dat de bekostiging naar de scholen gaat, maar bepaalde budgetten worden bovenschools gehouden. De invulling van de bovenschoolse budgetten wordt in de begroting en de verantwoording opgenomen.

Passend onderwijs

Een bijzondere plaats neemt het passend onderwijs in. Aldaar worden bovenschools alle inkomsten uit de samenwerkingsverbanden geïncasseerd. De normbezetting aan intern begeleiders (IB-ers) en onderwijsassistenten bij de scholen wordt daaruit bekostigd. Als een school een hogere bezetting aan dergelijk personeel wenst, zal de school dat zelf moeten financieren. Verder valt onder passend onderwijs de plusklas voor meer begaafde kinderen, het basis zorgteam en een budget voor gerichte inzet waar nodig. BZT verzorgt onderzoek, begeleiding en advisering bij leerlingen met problemen.

Bestuurskantoor

Hieronder vallen de medewerkers van het bestuurskantoor: voor de leerlingenadministratie, het bestuurssecretariaat en voor de verschillende disciplines, verder domeinen genoemd. We kennen domeinen met de volgende bovenschoolse taken en budgetten:

- Domein HRM: vakleerkrachten, ICT-werkgroep, personele voorzieningen, pool vervangingsfonds, arbo contract, een beperkt budget voor bovenschoolse scholing en training.
- Domein ICT: De exploitatie van gezamenlijk overeengekomen systemen en applicaties. Het beheer van het ICT-netwerk (w.o. de hardware infrastructuur) en investeringen.
- Domein Financiën: bestuurskosten, accountant, advies, administratiekantoor, verzekeringen.
- Domein huisvesting: meerjarig onderhoudsplannen, (dotaties) voorzieningen voor onderhoud. Alle kosten die met huisvesting te maken hebben zijn neutraal in de schoolbegroting opgenomen. Tegenover de begrote uitgaven staat een even grote bekostiging. Het is evenwel noodzakelijk om een reële begroting op te maken. De kostenbeheersing blijft hierbij grotendeels een lokale aangelegenheid.
- Domein onderwijs en kwaliteit: auditing, abonnementen en contributies, schoolbibliotheek.

Bestuursplan 2022-2026

Begrote formatie

In het algemeen kan gezegd worden dat de piek in personele inzet in 2022 en 2023 zijn oorzaak heeft in de extra beschikbare NPO gelden. Vanaf 2023 zet het aantal leerlingen een dalende trend in. In deze begroting is daarvoor een inspanningsverplichting opgenomen aan krimp in personeel van 1,25 fte per augustus 2024 en 1,8 fte per augustus 2025.

Taakstellingen en vacatures

	2022	2023	2024	2025	2026
Taakstellingen	-3,4	-6,3	-9,1	-11,2	-12,7
Vacatures	13,8	23,2	13,3	11,6	11,1
Saldo	10,4	16,9	4,2	0,4	-1,6

Deze tabel geeft informatie over de taakstellingen in fte krimp en vacature ontwikkeling door de jaren heen. Voor 2022 is er een netto behoefte van plm. 10 fte. Enerzijds is dat gunstig, we hoeven niet geforceerd afscheid te nemen van personeel, anderzijds hebben we te maken met een overspannen arbeidsmarkt, waardoor het vervullen van vacatures niet eenvoudig zal zijn.

Baten en lasten meerjarenbegroting

		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	17.228.668	16.790.019	18.199.217	18.221.735	17.539.962	17.421.451	17.292.002
	3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	244.157	109.850	185.357	181.857	105.995	105.995	105.995
	3.5 Overige baten	412.525	237.994	411.638	305.474	305.474	305.474	305.474
	Subtotaal	17.885.350	17.137.863	18.796.212	18.709.066	17.951.431	17.832.920	17.703.471
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	15.450.746	14.168.901	15.895.880	15.348.662	14.674.921	14.493.929	14.360.738
	4.2 Afschrijvingen	481.561	525.720	628.493	537.350	492.837	525.623	503.916
	4.3 Huisvestingslasten	1.172.804	1.206.331	1.254.364	1.223.478	1.220.040	1.234.839	1.236.291
	4.4 Overige lasten	1.285.961	1.211.401	1.440.059	1.353.577	1.332.489	1.316.846	1.312.207
	Subtotaal	18.391.073	17.112.353	19.218.796	18.463.066	17.720.287	17.571.236	17.413.152
05 Financiële baten en lasten	5.0 Financiële baten en lasten	47						
	Subtotaal	47						
Bedrijfsresultaat		-505.676	25.509	-422.584	245.999	231.144	261.684	290.318

De rijksbijdragen zijn conform de huidige bekostigingsafspraken, waarbij de vervallen vordering (± 775.000 euro) als gevolg van de wijziging in de bekostiging in 2023, meegenomen is in het budget van 2022.

De NPO-begroting is neutraal (inkomsten en uitgaven zijn gelijk aan elkaar) opgenomen in deze presentatie. De rijksbijdragen vallen daardoor hoger uit; NPO-inkomsten bedragen 1,6 mln in 2022 en 0,76 mln in 2023. Vooral de personeelslasten in 2022 en 2023 vallen daardoor hoger uit.

De afschrijvingslasten nemen toe door de impuls aan investeringen.

De overige lasten nemen vooral toe in het bereik van het onderwijs-leerpakket en licenties.

Investerings

Begrote investeringen per categorie per jaar

	2022	2023	2024	2025	2026
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Binnenonderhoud	€ 104.777	€ 164.780	€ 4.737	€ 36.102	€ 16.219
ICT	€ 364.000	€ 27.000	€ 70.000	€ 377.050	€ 279.000
Inventaris	€ 195.100	€ 300.000	€ 410.324	€ 152.000	
OLP	€ 228.590	€ 29.500	€ 6.500		
Verbouwing	€ 40.000		€ 266.925	€ 41.000	
Totaal	€ 932.467	€ 521.280	€ 758.486	€ 606.152	€ 295.219

	2022	2023	2024	2025	2026
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Voorziening Onderhoud	€ 242.230	€ 478.916	€ 21.710	€ 265.913	€ 360.315

Bij de investeringen in 2022 speelt vooral een vervanginvestering in devices op de scholen.

De nieuwbouw van een viertal scholen concentreert zich in 2024. Vooral de investeringen in meubilair en verbouwing (installaties, ICT-infrastructuur, schoolplein, duurzaamheid) nemen dan toe.

De investeringen in OLP nemen af door de transitie naar meer digitale vormen.

Het onderhoud aan oude scholen, die op korte termijn nieuwbouw krijgen, zal geschieden op het vereiste (minimum) niveau.

Er zal nadrukkelijk worden gemonitord wat door eigen geld gefinancierd kan worden en wat mogelijk door extern financierende partijen.

Totaal begrote afschrijvingen per jaar

	2022	2023	2024	2025	2026
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
gebouwen en terreinen	25.050	25.040	3.740	-2.697	-2.697
ICT apparatuur kort	231.182	147.290	126.068	161.929	160.512
ICT apparatuur lang	56.953	57.168	54.996	44.382	30.931
inventaris en apparatuur	35.825	9.816	114	-1.098	-1.098
inventaris kort	23.182	23.749	23.691	23.567	23.501
inventaris lang	102.754	110.197	115.439	130.763	134.561
OLP	106.563	110.200	102.435	95.236	83.084
overige technische installaties	14.819	14.819	14.819	14.819	14.819
technische installaties	30.139	36.877	41.119	42.145	42.702
verbouwingen	2.026	2.193	10.416	16.575	17.601
Totaal	628.493	537.350	492.837	525.623	503.916

ICT-apparatuur zorgt voor een piek in 2022 en ontwikkelt zich daarna gestaag omhoog. Deels is dit een inhaalslag.

De afschrijvingslasten aan OLP blijft, door de lange afschrijvingstermijn van 9 jaar, op een hoog niveau. Dit kan op gespannen voet staan met de transitie naar digitale vormen, met veelal een licentie per jaar in de exploitatie. Het gevaar ligt op de loer van dubbele lasten.

Bijlage 1 Scholen en BRIN-nummers

09FN	De Schuthoek
10AV	De Vijverstee
10BK	Schuilingsoord
10TA	Het Oelebred
10TH	De Zuidwester
11HH	De Duinstee
12DC	De Wissel
12DG	De Zeijer Hoogte
12ME	Quintusschool
13AL	Brinkschool
18NM	De Veenvlinder
18OV	Ter Borch
18QA	De Westerburcht

Bijlage 2 Afkortingenlijst

ARBO	Arbeidsomstandigheden
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
BRIN	Basisregister Instellingen
BSO	Buitenschoolse opvang
BZT	Baasis Zorgteam
Cao-PO	Collectieve Arbeidsovereenkomst Primair Onderwijs
DO	Directieoverleg
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ERD	Eigenrisicodragerschap
FTE	Fulltime Equivalent
FUWA	Functiewaardering
GGL	Gewogen Gemiddelde Leeftijd
GLE	Genormeerde Leerkracht Eenheid
(G)MR	(Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad
GPL	Gemiddelde Personeelslast
HR	Human Resource
IB	Intern Begeleider
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IKC	Integraal Kindcentrum
KDV	Kinderdagverblijf
LGF	Leerlinggebonden Financiering
LIO	Leraar in opleiding
MBP	Meerjarenbestuursplan met meerjarenformatiebeleid, bestuursformatieplan en meerjarenbegroting
MI	Materiele Instandhouding
MT	Managementteam
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OBM	Onderwijsbureau Meppel
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschappen
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
PAB	Personeel en arbeidsmarktbudget
P(G)MR	Personeelsgeleding (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad
PO	Primair Onderwijs
RAP	Regionale Aanpak Personeelstekorten
RVT	Raad van Toezicht
SPP	Strategische Personeelsplanning
SWV	Samenwerkingsverband PO
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VF/PF	Vervangingsfonds/Participatiefonds
WHV	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WTF	Werktijdfactor
WWZ	Wet Werk en Zekerheid

Bijlage 3 Vereenvoudigde bekostiging vanaf 2023

Om de bekostiging simpeler te maken, gaat dit wetsvoorstel zoveel mogelijk uit van één bedrag per school en één bedrag per leerling. Om dat te regelen veranderen er een aantal dingen in de manier waarop wordt berekend hoeveel geld een school krijgt, zoals:

- Er wordt niet meer gekeken naar de gemiddelde leeftijd van leraren op de school.
- Ook komt er hetzelfde bedrag voor leerlingen in de onderbouw als in de bovenbouw.
- De bekostiging voor personeel en materieel wordt samengevoegd tot één bedrag.
- De personele bekostiging gaat over van schooljaar naar kalenderjaar, waardoor de gehele bekostiging per kalenderjaar gaat. Hierdoor verschuift de teldatum van 1 oktober naar 1 februari van het voorgaande jaar.
- Voor het speciaal basisonderwijs wordt voortaan de ondersteuningsbekostiging direct vanuit het Rijk bekostigd op basis van het aantal ingeschreven leerlingen, net als in (voortgezet) speciaal onderwijs.

De nieuwe systematiek bestaat uit de volgende onderdelen:

- De basisbekostiging, die bestaat uit één basisbedrag per leerling voor alle scholen in het po. Het vso ontvangt een hoger basisbedrag per leerling. Daarnaast komen er vier basisbedragen per school: één basisbedrag voor een school voor bo, één voor een school voor sbo, één voor een school voor so en één voor een school voor vso.
- De extra bekostiging, zoals de kleinescholentoeslag, groeibekostiging en de bekostiging voor het bestrijden van onderwijsachterstanden.
- De aanvullende bekostiging, zoals bijvoorbeeld de bekostiging voor asielzoekers en fusiecompensatie.
- De ondersteuningsbekostiging, die bestaat uit een bedrag per leerling dat direct aan de sbo-scholen en (v)so scholen wordt toegekend. Het restant van de ondersteuningsbekostiging gaat naar de samenwerkingsverbanden.

De vereenvoudiging van de bekostiging leidt tot herverdeeeffecten. Veruit de meeste schoolbesturen (circa 82%) hebben naar verwachting te maken met een herverdeeeffect tussen de -3% en +3% van de totale bekostiging die een bestuur ontvangt. Onder deze besturen valt 95% van alle scholen. De overige besturen hebben te maken met een groter (positief of negatief) herverdeeeffect. Het meest negatieve en positieve herverdeeeffect zijn op basis van deze berekening respectievelijk ongeveer -7,8% en +13,0%. Voor de eerste drie jaar wordt er een overgangsregeling opgesteld. Deze bestaat uit drie elementen:

- a. Een regeling voor de eerste drie jaren na inwerkingtreding, waarbij de bekostiging stapsgewijs naar de nieuwe bekostiging toe groeit.
- b. Een maximeringsregeling, waarbij de toename of afname van de bekostiging maximaal 1% per jaar is.
- c. Aanvullende bekostiging voor besturen als er na 3 jaar een negatief herverdeeeffect is dat lager is dan -3% én het bestuur in financiële problemen komt.

De onderdelen a. en b worden op schoolniveau toegepast. Onderdeel c. wordt op bestuursniveau toegepast.