

ANTE-plan 2022-2025



INHOUD

1. Inleiding	4
Procedure	4
Medezeggenschap	4
Uitgangspunten voor het Anteplan	4
Samenhang met het strategisch Beleidsplan	5
Samenhang met Passend onderwijs	6
Samenhang met huisvesting	6
2. Vaststelling (meerjaren)begroting 2022-2025	7
3. Ontwikkelingen	8
Strategische verkenning van de omgeving	8
Arbeidsvoorwaarden	8
Uitgangspunten	9
Algemeen	9
Schoolbudget per school	9
Lumpsum en Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	9
Overige inkomsten	9
Begrotingscyclus	9
Bovenschoolse zaken	10
Groot onderhoud schoolgebouwen	10
Formatie	10
Leerlingenaantal	10
Uiteindelijke toegekende schoolformatie	10
Werkdruk gelden	10
Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	10
Procedure voor aanstelling	11
Solidariteit	11
Voorbehoud	11
4. Organisatie	12
Algemeen	12
Leerlingenaantal	12
Prognose leerlingenaantal	12
Financiering aanpak onderwijsachterstandenbeleid	13
5. Formatieplan	14
Functiebouwwerk	14
Formatie 2022-2023	14
Bestuurskantoor	15
Personeelsmutaties	16
Pensionering	16
Natuurlijk verloop	16
Ante LeerWerkTraject	16
Prognose meerjaren formatieplanning	16
Bovenschools beleid	17
Ziekteverzuim	17
Overige maatregelen	18
Overplaatsing bij formatietekort	18
Overplaatsingsvolgorde	18
Criteria voor aanwijzen van personeel voor overplaatsing	18
Conclusies	19
6. Baten (meerjaren)begroting 2021-2024	20

Algemeen	20
Rijksbijdrage OCW	20
<i>Normatieve Rijksbijdrage</i>	20
<i>Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (BPA)</i>	20
<i>Passend Onderwijs</i>	21
Overige overheidsbijdragen	21
Overige baten	21
7. Lasten (meerjaren)begroting 2022-2025	22
Personele lasten	22
Afschrijvingen	22
Huisvestingslasten	22
Overige instellingslasten	22
Liquiditeit en resultaat	23
8. Meerjaren balans en Financiële kengetallen	24
Balans	24
<i>Algemeen</i>	24
<i>Algemene reserve</i>	24
<i>Bestemmingsreserve publiek</i>	25
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>	25
Kengetallen	25
<i>Kapitalisatiefactor</i>	25
<i>Weerstandvermogen</i>	25
9. Bijlagen	27
Allocatiemodel	27
Investerings 2022 – 2025	29
Gedetailleerde meerjarenbegroting 2022-2025	29

1. INLEIDING

Binnen onze stichting wordt er op allerlei niveaus hard gewerkt aan het realiseren van hetzelfde grote doel: **Maximale ontwikkelkansen voor alle kinderen door de inzet van talentvolle medewerkers in een uitdagende leeromgeving!**

Dit kan alleen maar hand in hand gaan met een gezonde financiële planning.

Voor u ligt **het Ante-plan**. Dit plan speelt een centrale rol op de terreinen die we met elkaar belangrijk vinden. In dit plan willen we de samenhang duidelijk maken van meerdere plannen en doelen. Het Anteplan is dus veel meer dan alleen een begroting voor de periode 2022-2025.

In feite hebben we in dit document een verbinding gemaakt tussen het bestuursformatieplan en de begroting:

- In het Primair Onderwijs werken we al geruime tijd met het LUMPSUM-systeem;
- Voor de financiële planningen werken veel stichtingen echter nog steeds met een begroting op kalenderjaarniveau en een bestuur formatieplan op schooljaarniveau. Tot het jaar 2017 was dat ook bij ons het geval;
- Voorheen stelden we de begroting voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar op en startten we in het voorjaar met het formatieplan voor het daaropvolgende schooljaar, waardoor er in feite elk jaar twee begrotingstrajecten liepen;
- Naast de begroting is ook het formatieplan een belangrijk plan, want een groot deel van onze inkomsten wordt besteed aan personele kosten;
- Het formatieplan en de begroting zijn in het voorliggende document samengevoegd.

In het Anteplan willen we zaken efficiënt verbinden en daarbij de middelen optimaal inzetten.

Procedure

1. Start begrotingswerkzaamheden direct na de teldatum van 1 oktober 2021 (*72 leerlingen meer geteld dan een jaar eerder*).
2. Individuele voorbereiding met schooldirecteuren (okt./nov.).
3. Meedenksessie met GMR-afvaardiging/klankbordgroep (24 nov. 2021).
4. Bespreking in gehele GMR (16 december 2021).
5. Akkoord Ante-plan door de Raad van Toezicht (10 jan. 2022).
6. Vaststelling van het Ante-plan door het College van Bestuur na accordering door de Raad van Toezicht
7. Toesturen van een afschrift van de begroting naar de gemeenteraden (januari 2022).

Medezeggenschap

- We vragen de gehele GMR om advies te geven over het Ante-plan.
- We vragen aan het personeelsdeel van de GMR formeel of zij instemmen met het onderdeel formatieplan (hoofdstuk 5).

Uitgangspunten voor het Anteplan

- a. Ante kiest er bewust voor om toe te werken naar een lagere algemene reserve. Het geld moet ten slotte ten goede komen aan de kinderen en onze huidige reserves zijn aan de hoge kant. Hierover is ook contact geweest met de onderwijsinspectie. Dit biedt kansen om de komende jaren meer geld te besteden aan personele middelen. Hoewel we in 2022 al een groter deel van de inkomsten gaan besteden aan personeel is er toch een begroting met in eerste instantie een positief saldo. Dit komt door de (tijdelijke toekenning van) NPO-gelden (zie ook onder punt b). In de meerjarenbegroting wordt zichtbaar dat we daarna een aantal jaren willen koersen op een negatief saldo.
- b. NPO-gelden zijn door het ministerie toegekend. De besteding van deze gelden wordt apart geadministreerd. Het gaat om projectgeld voor een tijdelijke periode. Personeelstekort in het onderwijs in combinatie met de tijdelijkheid van het programma vormen het belangrijkste knelpunt bij de uitvoering. Eind 2023 moet de besteding van de middelen worden verantwoord.
- c. Onderhoudskosten gebouwen zijn geactiveerd op de balans. In de exploitatie komt dit terug als afschrijvingskosten.
- d. De exploitatiebegroting per school komt tot stand in overleg met elke individuele schooldirecteur.
- e. Systematiek formatieplan/toedelingssysteem is toegepast zoals in het ANTEplan 2021:

- Allocatiemodel;
 - Verplichtingen;
 - Ruimte;
 - Werkgelegenheidsbeleid/werkgarantie.
- f. Circa 85% van de inkomsten wordt ingezet voor personele uitgaven.
- g. Middelen van Passend Onderwijs zijn opgenomen en worden nader toegelicht onder het kopje “samenhang met passend onderwijs”.
- h. Budget voor betaling WW-uitkeringen. Vanaf augustus 2022 lopen we meer risico dan voorheen vanwege wijzigingen bij het participatiefonds (*50% van de WW-uitkering moet dan als regel -op een aantal uitzonderingen na- betaald worden door de werkgever*).
- i. Minister Arie Slob heeft naar de Tweede Kamer een wetsvoorstel gestuurd over de beëindiging van het vervangingsfonds. Hij heeft aangegeven in de Tweede Kamer dat hij verwacht dat het vervangingsfonds in de loop van 2023 opgeheven wordt. Er komt dan alleen nog een tijdelijk vangnet voor kleine schoolbesturen. Ante zou er nu al voor kunnen kiezen om eigenrisicodragers te worden. Uiteraard hoeven we dan geen premies meer af te dragen aan het vervangingsfonds. Op dit moment is het kiezen voor eigenrisicodragerschap, mede gezien de langdurige zieken binnen onze stichting, niet verstandig.
- j. Voorfinanciering vervangingspool is weer aangevraagd bij het vervangingsfonds (het geld wordt vooraf beschikbaar gesteld door het vervangingsfonds, maar de besteding moet achteraf verantwoord worden -middelen moeten dan zijn ingezet voor vervangingen bij ziekte-).
- k. Budget voor Payroll.
- l. Veranderingen binnen het bestuursbureau:
In oktober 2021 is er *-mede vanwege de personele wisselingen binnen het bestuursbureau en de groei van onze stichting-* onderzoek gedaan naar de wijze waarop het bureau nu werkt en is samengesteld. Dit is ook vergeleken met andere stichtingen van vergelijkbare grootte. In de aanbevelingen is voorgesteld om de personele wijzigingen aan te grijpen als kans om het bestuursbureau kwalitatief te versterken en tevens iets uit te breiden. Het bestuursbureau zal op termijn in deze opzet 0,6FTE groter zijn dan voorheen. In totaliteit blijft de omvang van het bestuursbureau onder het landelijk gemiddelde van stichtingen met vergelijkbare grootte. Vooralsnog is er voor het bestuursbureau op interim basis een HR-adviseur aangetrokken.
- m. Budget voor Leerwerktrajecten (in samenwerking met de lerarenopleiding). Er is meer budgettaire ruimte opgenomen voor LWT-ers.
- n. Begeleidingstrajecten en ontwikkeling.
- Er zijn personele middelen gelabeld voor o.a.
 - a. Extra budget voor opvang kleuters in groeischolen;
 - b. Coaching;
 - c. Scholing;
 - d. Begeleiding langdurig zieken.
- o. Investerings op schoolniveau op maat
- Bijzondere aandacht voor
 - a. ICT;
 - b. Meubilair;
 - c. Verschuiving van lesboeken naar licenties

Samenhang met het strategisch Beleidsplan

Speerpunten zijn opgenomen in het strategisch beleidsplan. Bij elk onderdeel zijn richtinggevende uitspraken en acties opgenomen, die de basis vormen voor de aanpak en uitwerking op schoolniveau. In de begroting zijn middelen opgenomen ter ondersteuning van de doelen in het strategisch beleidsplan.

De denkracht op meerdere niveaus binnen Ante resulteert in het steeds scherper zien van onze doelen en het zoeken naar een steeds meer planmatige aanpak. Daarmee maken we ons onderwijs sterker en zetten we onze middelen doelgericht in.

Samenhang met Passend onderwijs

Met de invoering van Passend Onderwijs worden alle ondersteuningsmiddelen toegekend aan de samenwerkingsverbanden. Ante is bij twee samenwerkingsverbanden aangesloten te weten SWV Zeeluwe en SWV Passend Onderwijs Lelystad en Dronten. De besturen van onze samenwerkingsverbanden zijn vervolgens verantwoordelijk voor de verdeling van deze middelen. De besturen van onze samenwerkingsverbanden hebben besloten, dat na aftrek van de centrale kosten, middelen worden toegekend aan de deelnemende schoolbesturen. Het schoolbestuur is vervolgens verantwoordelijk voor de bekostiging van de ondersteuning.

Vanuit de middelen van het Passend Onderwijs:

- Huren we gedragswetenschappers in bij de IJsselgroep (*bekostiging onderzoek en consultatie*);
- Faciliteren we onze IB-ers (*intern begeleiders*) in tijd;
- Betalen we mee aan de SBO+ in Dronten en de SO/ SBAO ondersteuningsgroep jonge kind te Zeewolde;
- Hebben we de bovenschoolse plusklas-voorzieningen in Dronten en Zeewolde;
- Zetten we hoogbegaafdheidsonderwijs structureel in op alle deelnemende scholen binnen onze samenwerkingsverbanden (*extra ondersteuning*);
- Werken we aan professionalisering (scholen hebben hier zelf budget voor en deels is dit bovenschools);
- Zetten we in op het stapsgewijs benoemen van leerkrachten, die tevens specialist zijn op het terrein van b.v. innovatie, gedrag, taal/ lezen en rekenen;
- Nemen we budget op voor betaling leerlingen die verwezen zijn/worden naar het Speciaal Onderwijs -SO- of de speciale school voor basisonderwijs -SBO- (zie uitleg hieronder).

Een leerling, die vanuit één van onze scholen wordt geplaatst op het SO (*speciaal onderwijs*) wordt **gedurende alle jaren van zijn/haar verblijf** op deze speciale school bekostigd vanuit onze ondersteuningsmiddelen.

Ter informatie:

Voor het SO gelden drie bekostigingscategorieën, te weten:

- Categorie 1: cluster 4 en zmlk leerlingen: < 8 jaar: € 9.472,- ; > 8 jaar € 8.473.
- Categorie 2: lichamelijk beperkte leerlingen, < 8 jaar: € 14.028,- ; > 8 jaar € 15.173,-.
- Categorie 3: meervoudig gehandicapte leerlingen, < 8 jaar: € 21.126,- ; > 8 jaar € 22.184,-.

Het speciaal basisonderwijs (SBO) wordt voor 2% van alle leerlingen binnen het samenwerkingsverband rechtstreeks bekostigd vanuit het Rijk. Schoolbesturen die meer dan 2% van hun leerlingen laten deelnemen aan het speciaal basisonderwijs dienen elke leerling boven de 2% zelf te bekostigen (€ 4.300,- per leerling).

Het aantal verwijzingen naar een speciale vorm van onderwijs is vooraf niet in te schatten en vormt derhalve een financieel risico. In onze begroting is een bedrag opgenomen voor deze kosten

Samenhang met huisvesting

Voor de gebruikers van de scholen van Ante is het van essentieel belang dat zij in een veilige en aangename omgeving kunnen werken. De wet- en regelgeving en de kwaliteit van de gebouwen zijn daarbij een eerste uitgangspunt. Het in goede staat houden van de locaties vindt plaats op basis van een meerjarig onderhoudsplan. Om de condities van de gebouwen op het juiste niveau te houden voeren we planmatig onderhoudsbeheer. Voor de uitvoering van het onderhoudsprogramma wordt gebruik gemaakt van de expertise van een externe dienstverlener aangezien de stichting deze expertise zelf niet in huis heeft.

2. VASTSTELLING (MEERJAREN)BEGROTING 2022-2025

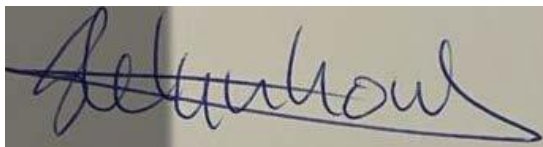
De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft in haar vergadering een positief advies gegeven met betrekking tot het Antepan (de meerjarenbegroting).



handtekening voorzitter GMR

Datum: 14 december 2021

De Raad van Toezicht heeft zich akkoord verklaard met de meerjarenbegroting 2022-2025



handtekening voorzitter RvT

Datum: 17 januari 2022



handtekening voorzitter CvB a.i.

Datum: 17 januari 2022

3. ONTWIKKELINGEN

Strategische verkenning van de omgeving

Het huidige overheidsbeleid heeft de afgelopen jaren geleid tot schraalheid van de te besteden middelen. Deze afname van financiële middelen uit zich onder andere via:

- Schoolbesturen betalen met elkaar de toenemende druk op de ontslaguitkeringen ten gevolge van de krimp van het aantal leerlingen.
- Vergoedingen voor leer- en hulpmiddelen, energiekosten en het onderhoud van gebouwen liggen al jaren veel lager dan de kosten die het merendeel van de scholen maken voor deze materiële uitgaven.
- Door krimpende leerlingaantallen is er minder geld beschikbaar.
- De situatie rondom de huisvesting van De Dukdalf en De Schatkamer is afwijkend van de overige schoolgebouwen. Als gevolg hiervan wordt een gedeelte van de LONDO-vergoeding voor het gebouwenonderhoud doorbetaald aan de gemeente Dronten, Oost Flevoland Woondiensten en de Stichting Educatief Wooncentrum Biddinghuizen. Door deze afspraken is er sprake van inperking van bestedingsvrijheid van geldmiddelen.
- Met de invoering van een nieuwe wijze van financiering van het onderwijsachterstandenbeleid wordt, zoals het nu laat aanzien, deze vergoeding op termijn fors lager.
- In 2020 en 2021 zijn vanuit het Rijk gelden beschikbaar gesteld om leerachterstanden, opgelopen door het missen van onderwijstijd vanwege, Corona te compenseren. Het gaat hier om de subsidie voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) en Nationaal Programma Onderwijs. De laatstgenoemde wordt via de Lumpsum beschikbaar gesteld.
- Technologische ontwikkelingen
De technologische ontwikkelingen gaan heel snel. Voor het onderwijs hebben de technologische ontwikkelingen grote invloed op het verwerven van kennis, van vaardigheden en van een onderzoekende houding. Daarnaast leren kinderen steeds meer buiten de school en neemt ICT daarbij een belangrijke plek in.

De ontwikkelingen rondom ICT is een realiteit waar ook de onder de stichting Ante ressorterende scholen niet omheen kunnen. Er dient passend en boeiend op gereageerd te worden. Deze visie kan per school verschillen (elke school is een eigen gezicht). De afgelopen jaren is daarom een bedrag vrij gemaakt om in te kunnen spelen op deze (visie)ontwikkelingen.

Een resultaat van deze technologische ontwikkelingen is dat Ante in 2020 volledig is overgegaan op Google met ondersteuning van het Online Onderwijs Leerplatform Cloudwise. Dit betekent dat leerlingen, leerkrachten en ondersteunend personeel vanuit één platform met elkaar kunnen communiceren. Tevens zijn er verscheidene koppelingen mogelijk naar applicaties van bijvoorbeeld educatieve uitgeverijen en leerlingvolgsystemen. Door deze Cloud-omgeving wordt het onderhoud of het aanschaffen van nieuwe servers overbodig wat op termijn een kostenbesparing oplevert. In 2021 hebben alle medewerkers van Ante een Chromebook ontvangen, zodat zij waar dan ook kunnen inloggen en werken. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden dat elke vier a vijf jaar de Chromebooks indien nodig vervangen kunnen worden.

Arbeidsvoorwaarden

Vanaf 2019 ontvangt Ante extra geld. Het gaat met name om incidenteel geld ten behoeve van de salarisverhogingen en voor de achterstanden die kinderen hebben opgelopen door Covid19.

Ook komen er opnieuw middelen beschikbaar voor samen opleiden en werkdrukmiddelen. De laatstgenoemde middelen zijn opgenomen in het Budget Personeels Arbeidsmarktbeleid (BPA). Op schoolniveau moet worden overlegd hoe deze gelden worden besteed. Daarnaast ontvangt Ante budget voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Jaarlijks moet in de jaarverslaggeving verantwoording worden afgelegd aan het ministerie hoe deze middelen zijn besteed. Voor de verlaging van de werkdruk doet het kabinet jaarlijks een investering van 97 miljoen euro.

Ondanks alle financiële maatregelen vanuit het ministerie, blijft het lerarentekort een probleem.

Ante is in augustus 2020 gestart met twee verschillende trajecten;

- Leerwerktraject voor acht deelnemers. Dit betreft een eigen opleiding wat betreft bekwaamheid en de deeltijdopleiding van de PABO.
- Opleiden in de school. In samenwerking met vijf stichtingen zijn we het project "Samen" gestart om studenten op te leiden in de praktijk in samenwerking met de KPZ.

De komende jaren zorgt Ante voor de ontwikkeling van haar medewerkers. Dit betekent dat kennis en vaardigheden van medewerkers worden ontwikkeld. Hierbij wordt gericht gestuurd op prestaties, ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers door (interne) opleiding, juiste begeleiding, een gesprekscyclus, scholingsbeleid etc. Dit sluit aan bij de norm van de PO-raad voor het opleiden en doorlopend professionaliseren van leraren. In september 2019 is gestart met het faciliteren en ondersteunen van het management om hun eigen rol en verantwoordelijkheid hierin te pakken. Naast een thema uit het strategisch beleidsplan, wordt ook een begin gemaakt met het uitzetten van de eigen ontwikkelroute. Helaas kon door Covid19 niet aan alle scholingsactiviteiten deelgenomen worden.

Door het Wetsvoorstel Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) zijn vanaf 2020 de arbeidsverhoudingen bij de overheid gelijk aan die in het bedrijfsleven. Voor het primair onderwijs betekent dit onder andere dat medewerkers in openbaar onderwijs een arbeidsovereenkomst krijgen in plaats van een akte van aanstelling, de ketenregeling geldt, dat ontslagprocedures via UWV plaatsvinden of worden ontbonden via de kantonrechter en er bij uitdiensttreding een transitievergoeding betaald moet worden.

Uitgangspunten

Hieronder wordt nader omschreven welke factoren en hulpmiddelen beschikbaar zijn om al hetgeen in het Antepan wordt beschreven te kunnen realiseren.

Algemeen

De berekening van de lumpsum vindt plaats per school, rekening houdend met schoolkenmerken als omvang van de school en de leeftijd van het onderwijzend personeel. De toekenning van de lumpsum vindt plaats op bestuursniveau. De verdeling van de gelden vindt plaats via het allocatiemodel. Uitgangspunt hierbij is in elk geval dat de verdeling altijd in het belang is van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en niet slechts de door het ministerie gehanteerde parameters.

Schoolbudget per school

Het schoolbudget bestaat uit kosten voor materiële zaken. Per school wordt vanuit het Budget Personeels- en arbeidsmarktbeleid, een bedrag beschikbaar gesteld voor personele kosten. Dit betreffen personeelskosten die niet vanuit de CAO-voorwaarden of wet- en regelgeving voor vergoeding in aanmerking komen. Het schoolmanagement is verantwoordelijk voor het schoolbudget. Om deze verantwoordelijkheid goed te kunnen uitvoeren wordt driemaal per begrotingsjaar een financiële rapportage opgesteld. Samen met de financieel beleidsmedewerker wordt deze rapportage beoordeeld en besproken. Indien nodig kan een budget door onverwachte situaties aangepast worden. Overigens heeft het schoolmanagement binnen het totale budget een grote mate van vrijheid hoe de besteding zal plaatsvinden. Hierbij dient vanzelfsprekend de kwaliteit van onderwijs uitgangspunt te zijn en moet het passen binnen de kaders van het beleid van de Stichting Ante.

Lumpsum en Personeels- en Arbeidsmarktbeleid

De belangrijkste bron van inkomsten is de rijkssubsidie die door het ministerie van OC&W wordt uitgekeerd op basis van lumpsum financiering. Basisprincipe van lumpsum is de keuzevrijheid van besturen met betrekking tot het inzetten van gelden ten behoeve van een modern en volwaardig onderwijsaanbod.

Overige inkomsten

Overige inkomsten kunnen worden verkregen van gemeente, passend onderwijs, verhuur van huisvesting aan derden en aan het onderwijs verbonden instanties. Een aantal inkomsten heeft betrekking op specifieke onderwijsprojecten.

Begrotingscyclus

Jaarlijks wordt er een meerjarenbegroting opgesteld. Deze begroting omvat een periode van vier jaar. De meerjarenbegroting wordt aan het eind van elk kalenderjaar vastgesteld door het bestuur van Stichting Ante en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.

Op basis van de leerlingenprognose ontvangen de scholen informatie over het aan hun school toegekende budget voor het lopende begrotingsjaar en de komende jaren. Het schoolmanagement stelt in samenspraak met de bestuurder en financieel beleidsmedewerker, aan de hand van dit budget, de school specifieke begroting op. De schoolbegrotingen, meerschoolse begroting, begroting Passend Onderwijs en de begroting voor het bestuurskantoor vormen samen de (meerjaren)begroting van Ante.

Het gevoerde beleid en de daaruit voortvloeiende (meerjaren)begrotingen en het jaarverslag worden uiteindelijk vastgesteld door de Raad van Toezicht. Het jaarverslag wordt gecontroleerd door de, door Raad van Toezicht benoemde, accountant.

Bovenschoolse zaken

De bovenschoolse begroting met daarin begrepen de (deel)begroting voor het Passend Onderwijs omvatten alle uitgaven welke op bovenschools niveau worden bekostigd. Hierbinnen vallen onder andere de uitgaven voor de salariskosten, (bovenschoolse) scholing, werkkostenregeling, begeleidingstrajecten, bovenschoolse projecten, afschrijvingen met betrekking tot het groot onderhoud, onderhoudsbeheer en doorverwijzingen naar het SBO en SO. Een gedeelte van de Lumpsum, Personeels- en Arbeidsmarktbeleid, LONDO-vergoeding en de ontvangen bijdragen vanuit het Passend Onderwijs worden hiervoor ingezet.

Groot onderhoud schoolgebouwen

Ten aanzien van het groot binnen- en buitenonderhoud van de schoolgebouwen wordt periodiek het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) geactualiseerd. Hiervoor heeft stichting Ante een externe deskundige aangetrokken. De uitgaven voor groot onderhoud worden geactiveerd op de balans. Vanuit de LONDO-vergoeding wordt een bedrag op bovenschools niveau beschikbaar gesteld om het noodzakelijke groot onderhoud te kunnen uitvoeren.

Voor de komende jaren zal er opnieuw extra in de gebouwen geïnvesteerd worden om in het kader van profilering stichting Ante bekendheid en een duidelijk gezicht te geven in de gemeenschap van Dronten en Zeewolde.

Hierbij moeten we denken aan (toekomst)plannen voor nieuwbouw in Dronten-centrum in Swifterbant.

Formatie

De volgende uitgangspunten zijn bepalend bij het tot stand komen van de formatietoedeling:

Leerlingenaantal

De financiering van scholen is gebaseerd op het aantal ingeschreven leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar. Dit is de reguliere teldatum. De lumpsumbekostiging voor het schooljaar 2022-2023 is gebaseerd op de gegevens van de teldatum van 1 oktober 2021 en wordt definitief vastgesteld op 1 december 2021.

Uiteindelijke toegekende schoolformatie

In dit plan wordt uitgegaan van de leerlingtelling op 1 oktober 2021, de zogenaamde T-1 systematiek. De uiteindelijke toedeling van middelen vindt uiteindelijk plaats op basis van het aantal kinderen dat (op 1 april 2022) voor de komende teldatum 1 oktober 2022 is ingeschreven. Het allocatiemodel zal toegepast worden op het aantal leerlingen dat de school op dat moment telt.

Indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen na de teldatum van 1 april 2022 zal de formatie uiteraard aangepast worden aan de op dat moment geldende situatie.

Werkdrukgeden

Volgens geldende regelgeving wordt ook binnen Ante door elke school zelf bepaald hoe deze gelden worden ingezet. Vooralsnog zijn de middelen voornamelijk ingezet voor benoemingen van extra personeel (met name onderwijsassistenten). De bekostiging van de werkdrukgeden is opgenomen in het Personeels- en Arbeidsmarktbudget.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Vanaf schooljaar 2021-2022 ontvangen we een bedrag per leerling voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders, het bedrag per leerling voor de prestatiebox komt hiermee te vervallen.

Deze bijzondere bekostiging levert een bijdrage aan de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. Het bestuur besluit gemeenschappelijk met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad over de inzet van de middelen.

Procedure voor aanstelling

Bij het aanbieden van vacatures dient gehandeld te worden conform het bepaalde in Bijlage IE van de CAO primair onderwijs: deze bijlage beschrijft de aanstellingsvolgorde bij de vraag of er sprake is van vacatureruimte. Bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde:

1. Werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is.;
2. Werknemer wiens functie in het risicodragend deel van de formatie [RDDF] is geplaatst;
3. Eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging);
4. Werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2;
5. Werknemers benoemd voor bepaalde tijd ten behoeve van de vervanging op grond van artikel 3.1 lid 3 en/of lid 4
6. Deeltijders.

De werkgever kan vacatures ook invullen door het aanstellen van werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet

Binnen Ante krijgen werknemers een tijdelijke aanstelling voor een jaar. In de nieuwe gesprekkencyclus (2020) zijn afspraken gemaakt over omzetting van een aanstelling van bepaalde naar onbepaalde tijd. In principe gebeurt dit nadat het personeelslid een benoeming voor bepaalde tijd heeft gehad van een jaar én bij voldoende functioneren.

Solidariteit

Het budget voor personeelsbeleid (BPA) dat de stichting ontvangt is samen met de beschikbare ruimte in het formatiebeleid bedoeld om dekking te vinden voor tegenvallers. Een groot deel van het budget voor personeelsbeleid wordt ingezet voor het benoemen van personeel.

Voorbehoud

Dit plan is opgesteld op grond van de op dit moment bekende en gepubliceerde formatiebesluiten van het ministerie van OCW, van de gemeentelijke overheid en de op dit moment bekende reglementen van het Participatiefonds, het Vervangingsfonds en het Risicofonds, alsmede op overeenkomsten opgesteld door de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs (PO-raad) en de vakorganisaties en de CAO PO 2019-2020.

De opgenomen prognoses van de leerlingaantallen voor de komende teldata zijn zo nauwkeurig mogelijk berekend op basis van prognoses zoals deze binnen Ante (ParnasSys) beschikbaar zijn. Met de directeuren is gekeken of deze prognoses ook volgens de hun bekende gegevens een reëel beeld geven voor de komende jaren.

De begroting en formatieplan zijn een leidraad; wijzigingen in regelgeving en/of personeel -na vaststelling van dit plan- hebben invloed op het gestelde hierin.

De lumpsumprijzen voor het schooljaar 2020-2021 (gegevens aangeleverd door administratiekantoor Concent en vergeleken met de rijksbijdragen berekend door DUO) worden als uitgangspunt genomen. Hierbij is geen rekening gehouden met indexering van inkomsten en loonkosten in de komende jaren.

4. ORGANISATIE

Algemeen

Stichting Ante heeft in lijn met de “code goed bestuur”, gekozen voor een bestuursvorm met een voorzitter College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Deze keuze is uitgewerkt in een schrijven genaamd ‘Bril van RVT’, dat in 2018 met instemming van de GMR is vastgesteld. In dit schrijven is vastgelegd dat de voorzitter College van Bestuur bevoegd is te handelen, maar goedkeuring nodig heeft van de Raad van Toezicht voor bijvoorbeeld de vaststelling van de begroting, de vaststelling van de jaarrekening en de vaststelling van het strategisch beleidsplan. De voorzitter College van Bestuur verantwoordt zich op basis van het jaarplan aan de Raad van Toezicht.

Horizontale verantwoording vindt plaats in overleg met het directieurenberaad en de GMR. De jaarrekening en begroting, alsook het strategisch beleidsplan worden uitvoerig besproken. Daarnaast wordt er gewerkt met kwartaalrapportages die ook in deze gremia worden toegelicht en besproken. De jaarrekening en de begroting worden eveneens ter beschikking gesteld aan de gemeenteraden van Dronten en Zeewolde.

Onderstaande scholen maken deel uit van Stichting Ante:

Brinnummer	Naam School	Plaats
06DE	‘t Wold	Zeewolde-Centrum
11BL	De Dukdalf	Dronten-West
11OD	Aquamarijn	Dronten-Centrum
11OD (2)	De Vlieger (AZC)	Dronten (Roggebotsluis)
11ZL	De Brandaris	Dronten-Zuid
12IX	De schatkamer	Biddinghuizen
12RH	De Duykeldam	Swifterbant
21NF	Het Wilgerijs	Dronten-Zuid
22JI	De Wetering	Zeewolde-Zuid
23BP	Flevosprong	Dronten Manege/Landmaten
23RR	‘t Kofschip	Zeewolde Horsterveld
29XH	Panta Rhei	Zeewolde Polderwijk

Leerlingenaantal

De financiering van scholen is gebaseerd op het aantal ingeschreven leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar. Dit is de reguliere teldatum. De lumpsumbekostiging voor het schooljaar 2022-2023 is gebaseerd op de gegevens van de teldatum van 1 oktober 2021.

Onderstaande tabel geeft de onderverdeling weer van de leerling telling op 1 oktober 2021. Er wordt onderscheid gemaakt tussen leerlingen van 4 t/m 7 jaar en leerlingen van 8 jaar en ouder. Dit onderscheid komt tot uitdrukking in de bekostigingsindicatoren. Een onderbouw-leerling levert een hogere vergoeding op dan een bovenbouw-leerling. De leerlingenaantallen van De Aquamarijn en de Vlieger zijn in onderstaande tabel samengevoegd. Dit omdat De Vlieger voor wat betreft de bekostiging valt onder de Aquamarijn.

Omschrijving	t Wold	Dukdalf	Aquamarijn	Brandaris	Schatkamer	Duykeldam	Wilgerijs	Wetering	Flevosprong	t Kofschip	Panta Rhei
Leerlingen t-1	185	349	166	234	115	115	80	151	235	97	298
Achterstandsscore	65	0	474	0	207	39	121	87	0	74	16
NNCA (NOAT/CUMI)	23	56	140	24	35	30	30	12	7	11	8

Prognose leerlingenaantal

Per 1 oktober 2021 staan er 2025 leerlingen ingeschreven. De stijging ten opzichte van 2020 bedraagt 72 leerlingen. Deze stijging wordt grotendeels bepaald door groei op de Dukdalf, de Aquamarijn/Vlieger, de Flevosprong, en Panta Rhei. Bij de overige scholen zien we dat de aantallen stabiliseren of licht dalen. Hierbij is het goed op te merken dat de

groei op de Aquamarijn/Vlieger met name te wijten is aan de huidige groeiende instroom van asielzoekers. Voor de lange termijn blijft dit een onzekere factor.

Wanneer we prognose tot 2024 in ogenschouw nemen zullen er per 21 oktober 2024 circa 2.124 leerlingen aanwezig zijn. Een stijging van 99 leerlingen ten opzichte van 2021. Hierbij moet in ogenschouw worden genomen dat een juiste inschatting lastig is te maken en dat vanuit voorzichtigheidsprincipe niet wordt uitgegaan van te hoge aantallen. Dit om tegenvallers te voorkomen en geen onnodige personele verplichtingen aan te gaan.

Zoals hierboven al genoemd blijft AZC-school De Vlieger een belangrijke (risico)factor. Middels intensief contact met het COA en andere instanties wordt getracht de fluctuaties zo beperkt mogelijk te houden. Hierbij wordt het uitgangspunt gehanteerd dat niet alle (financiële) risico's door stichting Ante gedragen kunnen worden.

	Schooljaar	Schooljaar	Schooljaar	Schooljaar	Schooljaar
Leerlingen	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022	1 oktober 2023	1 oktober 2024
TOTAAL	1.953	2.025	2.143	2.131	2.124
Achterstandsscore	1.083	1.083	1.083	1.083	1.083
NNCA (NOAT/CUMI)	356	368	368	368	368

Financiering aanpak onderwijsachterstandenbeleid

Vanaf 1 augustus 2019 verdeelt de Rijksoverheid het geld voor de aanpak van onderwijsachterstand op de basisschool via een nieuwe regeling. Tot deze periode verdeelde de Rijksoverheid het geld voor de aanpak van onderwijsachterstand volgens de 'gewichtenregeling'. Het opleidingsniveau van de ouders of verzorgers bepaalde hierbij het zogenoemde gewicht dat een school toekende aan een leerling.

De nieuwe regeling voorkomt fouten van scholen. Er is minder administratie nodig en de verdeling van het geld voor de bestrijding van onderwijsachterstanden is gebaseerd op meer actuele cijfers. Door de nieuwe regeling hoeven scholen niet langer het opleidingsniveau van de ouders van hun leerlingen bij te houden. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekende dat er vijf belangrijke kenmerken zijn die bepalen of een kind een onderwijsachterstand kan oplopen. Dat zijn:

- het opleidingsniveau van beide ouders;
- het herkomstland van de moeder;
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op de school;
- of de ouders in de schuldsanering zitten.

In de nieuwe regeling bepalen deze kenmerken hoe de overheid het beschikbare geld voor gemeenten en scholen verdeelt. Het CBS doet hiervoor de berekening. Uit onderzoek is gebleken dat voor scholen die veel nieuwkomersleerlingen/asielzoekers binnen hun populatie hebben, deze nieuwe regeling (grote) negatieve effecten voor de bekostiging kan hebben. Oorzaak is dan meestal dat er veel gegevens van leerlingen en hun ouders ontbreken. Ook stichting Ante behoort tot deze groep scholen.

Omdat OCW de scholen met achterstandsproblematiek in staat wil stellen de onderwijskansen van deze leerlingen te vergroten heeft het CBS de opdracht gekregen om dit knelpunt te onderzoeken en te bekijken hoe dit op te lossen. Het beschikbare geld wordt met de invoering van de nieuwe systematiek anders verdeeld. Sommige scholen en gemeenten zullen meer geld krijgen, andere scholen en gemeenten juist minder. Daarom is er een overgangsregeling, in het leven geroepen waarbij de uitkering in drie gelijke stappen daalt:

1. In het eerste jaar krijgen de scholen en gemeenten nog 75% van hun oude budget.
2. In het tweede jaar krijgen de scholen en gemeenten 50% van het oude budget.
3. In het derde jaar krijgen de scholen en gemeenten 25% van het oude budget.

In het vierde jaar is het budget gebaseerd op de nieuwe regeling.

5. FORMATIEPLAN

In het bestuursformatieplan staat welke functies van welke omvang, aard en niveau op korte en lange termijn noodzakelijk en mogelijk zijn voor het verwezenlijken van de onderwijsdoelstellingen.

Vastgesteld wordt wat voor de scholen de komende vier jaar de toegekende formatie is op basis van de T-systematiek. De omvang en soorten functies worden vervolgens vergeleken met de lopende verplichtingen. Is er een positief verschil dan is er sprake van bestedingsruimte. Is er sprake van een negatief verschil dan is er sprake van risicoformatie.

Binnen Ante hebben we de komende jaren te maken met groei van het aantal leerlingen en is er dan ook geen sprake van ontslag van personeel.

Functiebouwwerk

Functiebenaming	Functieschaal
Conciërge/onderhoudsmedewerker B	4
Administratief medewerker & secretariael A	4
Administratief medewerker HRM	7
Onderwijsassistent B	5
Onderwijsassistent C	6
Medewerker ICT-A	7
Directiesecretaresse	8
Secretaris College van Bestuur	10
Staffunctionaris beleid en advies A	10
Staffunctionaris beleid en advies B (opleidingscoördinator)	11
(Vak)leraar	L10
(Vak)Leraar	L11
Adjunct directeur	A11
Directeur	D12
Voorzitter College van Bestuur	B3

Formatie 2022-2023

Op grond van de ontvangen lumpsumgelden is onderstaande verdeling tot stand gekomen. Deze verdeling is voorlopig omdat de uiteindelijke toegekende formatie wordt vastgesteld op basis van het aantal leerlingen dat bij iedere school op 1 april 2022 ingeschreven staat voor 1 oktober 2022. Bij uitbreiding van formatie wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van tijdelijke aanstellingen (waaronder ook sprake kan zijn van detachering, uitzendkrachten of payroll-aanstellingen). Bij formatiekrimp kan boventallige formatie eventueel elders in de organisatie worden ingezet. De 'benoemingen' van extern personeel vormt in principe de flexibele schil van de formatie.

Vervangingspool

Sinds 2018 is bij het Vervangingsfonds een Vervangingspool aangevraagd en gehonoreerd. In de pool geplaatst personeel kan vervangingen invullen bij afwezigheidsgronden zoals genoemd in het Reglement Vervangingsfonds. Ante heeft ervoor gekozen om in deze vervangingspool vaste personeelsleden te 'plaatsen'. Alleen wanneer personeelsleden niet worden vervangen (bijvoorbeeld doordat groepen worden samengevoegd omdat er geen vervanger is), wordt deze afwezige ten laste van deze vervangingspool gebracht. Op deze manier worden de reguliere loonkosten vergoed door het Vervangingsfonds. De vervangingspool heeft een omvang van 4 procent van de totale formatie met een uitloop naar 6 procent en wordt volledig vergoed door het Vervangingsfonds. Voorwaarde is dat personeel dat benoemd of aangesteld is in de vervangingspool voor minimaal 98 procent wordt ingezet. Bij een inzet die lager ligt dan het hiervoor genoemde percentage, moet Ante een deel van de gedeclareerde kosten terugbetalen. De hoogte van de terugbetaling is het verschil tussen 98 procent van de nettoloonkosten van de vervanger min de nettoloonkosten die gemoeid zijn met de feitelijke vervangingswerkzaamheden.

In 2020 was het gerealiseerde inzetpercentage 93,01%. Het uiteindelijke goedgekeurde declaratiebedrag over 2020 kwam hierdoor op € 112.507. Het voorlopige inzetpercentage over 2021 bedraagt 94,03%. De definitieve vaststelling vindt plaats in 2022.

De Vlieger heeft, als asielzoekersschool, naast de standaardbekostiging te maken met additionele middelen uit de regeling opvang nieuwkomers. Door inzet van deze middelen is de gemiddelde groepsgrootte kleiner dan op de overige basisscholen. Om ook voor De Vlieger een transparante toedeling van formatie te waarborgen is een aparte staffel opgesteld voor de toedeling van formatie. Volgens deze staffel ligt de gemiddelde groepsgrootte rond de 15 leerlingen. Vanwege de (grote) schommelingen in het leerlingenaantal en de financiële gevolgen die dit met zich meebrengt, monitoren we per schooljaar de formatie op de Vlieger op de vier landelijke peildata waarop het ministerie de bekostiging baseert.

Voor het schooljaar 2022/2023 gelden voor De Vlieger de volgende peildata:

- Teldatum “eerste schooldag” voor de periode augustus tot en met oktober.
- Daarnaast wordt geteld op 1 november, 1 februari en 1 mei.

Aanvragen voor bijzondere bekostiging dienen binnen vier weken na de peildatum door DUO ontvangen te zijn.

Omdat veel leerlingen van De Vlieger doorstromen naar Aquamarijn is hier ook een aparte staffel opgesteld voor de toedeling van de formatie. Bij de Aquamarijn is de gemiddelde groepsgrootte bepaald rond de 20 leerlingen.

Op basis van het leerlingenaantal op 1 oktober 2021 zou iedere school onderstaande formatietoedeling krijgen. Mocht de feitelijke telling op 1 april 2022 (kijkend naar de op dat moment ingeschreven leerlingen per 1 oktober 2022) afwijken dan wordt de toegekende formatie daarop aangepast.

Leerlingen 01-10-2021	2.025	185	349	75	234	115	115	80	151	235	97	298	91
	TOTAAL	OBS 't Wold (06DE)	De Dukdalf (11BL)	Aquamarijn (11OD)	De Brandaris (11ZL)	De Schatkamer (12IX)	De Duykeldam (12RH)	Het Wilgerys (21NF)	OBS De Wetering (22JI)	Flevosproong (23BP)	OBS 't Kofschip (23RR)	OBS Pantarhei (23RH)	De Vlieger (AZCV)
Groepen	88,00	7,50	14,00	4,50	9,50	5,00	5,00	3,50	6,50	9,50	4,50	12,00	6,50
Formatie	91,75	7,82	14,60	4,69	9,91	5,21	5,21	3,65	6,78	9,91	4,69	12,51	6,78
BOA	6,47	0,51	0,00	1,68	0,00	1,62	0,31	0,95	0,68	0,00	0,59	0,12	
IB	3,96	0,33	0,44	0,22	0,44	0,33	0,33	0,22	0,33	0,44	0,22	0,44	0,22
Formatie OOP	14,23	1,15	1,40	1,20	1,40	0,98	0,98	0,70	1,15	1,40	0,98	1,40	1,48
Totale toegestane inzet	116,41	9,82	16,44	7,79	11,75	8,15	6,83	5,52	8,94	11,75	6,48	14,47	8,48

*De vergoeding van Passend Onderwijs wordt toegevoegd aan de middelen voor de schoolformatie.

*Binnen de totale formatie is elke school vrij om te bepalen hoe de formatie wordt ingezet (bijvoorbeeld wel of geen OOP). Uitgangspunt hierbij is dat de in bovenstaande tabel genoemde IB-formatie de minimale formatie is die hiervoor moet worden ingezet.

Bestuurskantoor

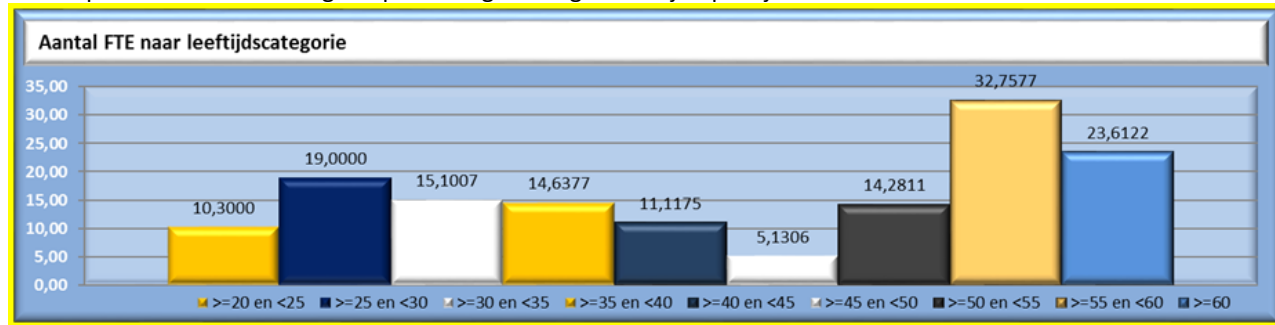
Voor het bestuurskantoor is uitgegaan van de volgende functies en werktijdfactor.

Voorzitter College van Bestuur	1,0000
Staffunctionaris personeel	0,8000
Staffunctionaris financieel/materieel	0,8000
Directiesecretaresse	0,6000
Administratief medewerker HRM	0,4000
Staffunctionaris opleidingen	0,7248

De loonkosten van het bestuurskantoor bedragen in kalenderjaar 2022 € 439.000. Dit is 3,7% van de totale rijksbijdrage van stichting.

Personeelsmutaties

De huidige personeelsopbouw (update januari 2021) laat een duidelijke piek zowel in aantal als in werktijdfactor zien van 55 plussers. Voor 2021 ligt de pensioengerechtigde leeftijd op 67 jaar.



Voor het kunnen bepalen van de toekomstige formatietekorten of -overschotten is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de personele verplichtingen, zowel de huidige als toekomstige verplichtingen. Door natuurlijk verloop, vrijwillige werktijdvermindering, opname van Duurzaam inzetbaarheidsverlof kan de omvang van de personele verplichtingen teruglopen. Voor het schooljaar 2022-2023 wordt in december 2021 een belangstellingsregistratie uitgezet. Medewerkers kunnen hierop hun wensen aangeven ten aanzien van bijvoorbeeld hun werktijdfactor, mobiliteit etc. Het resultaat van de belangstellingsregistratie wordt in januari 2022 opgemaakt en biedt dan inzicht.

Pensionering

Voor schooljaar 2021-2022 zijn er naar schatting 3 personeelsleden (OP en OOP) die gebruik gaan maken van (vervroegd) volledig keuzepensioen.

Natuurlijk verloop

Naast pensionering kan een personeelslid ook om andere redenen (deeltijd)ontslag nemen. In de afgelopen twee jaar is gebleken dat het natuurlijk verloop bij Ante gemiddeld 2 FTE OP-formatie is. Het natuurlijk verloop gedurende schooljaar 2021-2022 is niet meegenomen in de loonkosten schoolformatie.

Ante LeerWerkTraject

Binnen Ante nemen we 12 personen op die deel kunnen nemen aan het Ante LeerWerkTraject. Voor dit traject is gekozen om binnen Ante het toekomstige lerarentekort aan te pakken. Om het vak van leerkracht te leren is ervoor gekozen gedurende het eerste jaar dit personeelslid naast een ervaren leerkracht voor de groep te plaatsen. Vanaf het tweede jaar kan hij/zij zelfstandige werkzaamheden verrichten in een groep. Hoeveel deelnemers er vanaf augustus 2022 gaan deelnemen is nog niet bekend.

Prognose meerjaren formatieplanning

Onderstaand overzicht geeft de meerjarenprognose weer van reguliere formatie.

	Schooljaar 2022-2023	Schooljaar 2023-2024	Schooljaar 2024-2025	Schooljaar 2025-2026
Aantal groepen conform staffel	88,00	93,00	92,50	92,50
Groepsformatie	91,75	96,96	96,44	96,44
BOA	6,47	6,50	6,50	6,50
IB	3,96	4,07	4,07	4,07
Formatie OOP	14,23	14,51	14,51	14,51
Totale toegestane inzet	116,41	122,04	121,51	121,51
Werkelijke (vaste) formatie obv FPE	110,09			
Verschil	6,32			

Uit het overzicht blijkt dat, op basis van de leerlingaantallen, de verplichtingen aan **vast personeel** (110,09 FTE) op dit moment lager zijn dan FTE's die de scholen kunnen inzetten in schooljaar 2022-2023 (116,41 FTE). Tot en met schooljaar 2025-2026 zijn er geen problemen om aan de huidige verplichtingen te voldoen.

In bovenstaand overzicht zijn de tijdelijke benoemingen niet meegenomen. Tijdens de komende formatiebesprekingen zal op basis van de prognose van de leerlingaantallen per 1 oktober 2022 worden gekeken wie en hoeveel van deze tijdelijke benoemingen omgezet kunnen worden vast.

Naast de reguliere benoemingen is er ook personeel benoemd in het kader van de verstrekte werkdruggelden. Ook deze zijn niet in bovenstaand overzicht meegenomen. De kosten en vergoeding van de werkdruggelden worden buiten de reguliere formatie gehouden en verantwoord via de verschillende schoolbegrotingen.

Op grond van deze meerjarenformatieplanning kan de conclusie getrokken worden dat de werkgelegenheid van het huidige personeel met een benoeming voor onbepaalde tijd de komende vier jaar gewaarborgd is.

Bovenschools beleid

Het is essentieel dat we onze financiële mogelijkheden optimaal inzetten voor scholen en kinderen. Dit brengt ons tot de volgende uitgangspunten/afspraken:

- Iedere collega wordt volledig ingezet conform zijn werktijdfactor.
- In Dronten en Zeewolde is personeel benoemd in het kader van het Hoogbegaafdheid (HB) onderwijs.
- Uitgangspunt is dat vergaderingen en scholing buiten de lestijden plaatsvinden. Hiervoor hoeven dan geen vervangers te worden benoemd op kosten van de stichting. Indien dit niet mogelijk is moet gekeken worden naar het ruilen van werkdagen met een (duo-)collega.
- Voor het IB/netwerk is het uitgangspunt dat er vergaderd wordt binnen de eigen IB/tijd (dat kan dus ook onder lestijd zijn). Ook hier worden dan geen vervangers benoemd. Overweging is hierbij dat het voor IB-ers juist van belang is om na de lestijd zoveel mogelijk op school beschikbaar te zijn voor overleg met de collega's in het eigen schoolteam.

Goed onderwijs staat en valt met de kwaliteit van de leerkracht en het leerkrachtteam. Van belang is om de wijze waarop scholen en individuele leerkrachten zich ontwikkelen te monitoren. Binnen Ante willen we dat leerkrachten de regie pakken over hun eigen ontwikkeling. Die ontwikkeling moet aansluiten op de ontwikkeling van de school en de ontwikkeling van Ante als totaal. In 2021 is een start gemaakt om te komen tot een meerjaren professionaliseringsbeleid. Om de ontwikkeling van onze medewerkers te stimuleren, willen we bevorderen dat medewerkers gebruik maken van elkaars scholingsaanbod.

Ziekteverzuim

Voor de vervanging van ziekte zijn we aangesloten bij het Vervangingsfonds. Op dit moment is het gemiddelde ziekteverzuim binnen Ante nog hoog en is overstappen naar Eigen Risico Drager niet verstandig. Het streven was om per 1 januari 2021 over te stappen naar het Eigen Risicodragerschap. Omdat het verzuim nog te hoog was is ervoor gekozen om toch nog bij het Vervangingsfonds te blijven.

Tot en met november 2021 heeft Ante te maken met de onderstaande verzuimcijfers

Schoolnaam	Jan	Feb	Maa	Ap	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
Stafbureau	0,00%	0,00%	0,00%	0,74%	0,00%	8,84%	0,78%	0,00%	0,00%	11,25%	20,00%
Meerschouls	0,00%	0,00%	0,21%	0,00%	0,07%	0,66%	1,24%	0,00%	0,00%	0,22%	0,84%
Passend onderwijs	0,00%	0,00%	0,00%	3,59%	0,00%	5,69%	5,30%	0,00%	1,11%	0,52%	0,00%
OBS 't Wold	2,71%	0,00%	1,34%	0,26%	2,08%	1,15%	0,50%	0,00%	0,26%	1,11%	0,59%
OBS De Dukdalf	2,99%	5,38%	3,54%	3,55%	5,66%	7,49%	7,89%	4,72%	3,74%	3,74%	4,00%
OBS Aquamarijn	10,37%	11,22%	11,21%	8,87%	9,23%	10,17%	6,25%	0,00%	1,90%	2,51%	15,24%
Samenwerkingsschool De Bra	0,00%	0,00%	0,44%	0,00%	0,11%	2,40%	0,34%	0,49%	0,98%	1,73%	11,38%
OBS De Schatkamer	0,00%	3,73%	12,01%	26,11%	5,56%	5,56%	1,87%	0,23%	0,00%	1,71%	0,83%
OBS De Duykeldam	0,50%	0,24%	1,93%	9,78%	6,21%	25,22%	21,68%	19,87%	21,47%	23,26%	23,84%
Samenwerkingsschool Het Wi	0,00%	3,89%	6,70%	4,87%	0,00%	0,00%	0,00%	2,67%	8,72%	9,00%	12,62%
De Wetering	9,48%	9,64%	8,62%	10,25%	12,26%	13,34%	10,46%	10,35%	10,73%	12,59%	17,05%
OBS Flevosprong	4,16%	4,08%	4,10%	5,01%	5,19%	8,02%	8,74%	4,88%	4,55%	6,66%	12,95%
Het Kofschip	7,69%	7,69%	11,73%	12,50%	6,77%	3,37%	1,21%	0,00%	3,63%	1,63%	1,71%
OBS Panta Rhei	6,25%	4,55%	10,85%	5,71%	7,02%	4,57%	5,19%	3,23%	4,07%	6,00%	9,68%
AZC de Vlieger	0,00%	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,75%	1,36%	4,73%

Overige maatregelen

- Bij collega's die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken vervalt de benoeming van rechtswege. De CAO geeft de werkgever de mogelijkheid om collega's die AOW-gerechtigd zijn opnieuw te benoemen in een tijdelijke functie. Beleid is om dit niet te doen. Ante wil jongere generaties zo veel mogelijk een kans bieden.
- Tijdelijke contracten die aflopen worden beëindigd voor zover hier geen verplichtingen zijn opgebouwd. Bij formatieve groei willen we tijdelijke contracten zoveel mogelijk omzetten in vaste benoemingen. Dit kan alleen wanneer is aangetoond dat iemand voldoende functioneert.
- Elk personeelslid met een tijdelijke benoeming wordt uiterlijk 1 april 2022 geïnformeerd of er in schooljaar 2022/2023 een verlenging of vaste benoeming plaats gaat vinden.
- Directeuren moeten zich samen verantwoordelijk voelen voor de totale stichting en dus ook voor elkaars scholen. Dit betekent dat men op directieniveau op tijd zaken met elkaar moet delen en samen afwegingen moet maken. Hierbij moet gedacht worden aan verantwoordelijkheid op schoolniveau, aannames en beoordelen van nieuwe leerkrachten en elkaar ondersteunen bij het voeren van gesprekken met leerkrachten (gesprekkencyclus).

Overplaatsing bij formatietekort

Overplaatsing van een werknemer naar een andere school van de werkgever gebeurt met instemming van de werknemer. In de CAO PO art 10.5 staan de situaties benoemd waarin de werkgever zonder instemming van de medewerker overgeplaatst kan worden.

Overplaatsingsvolgorde

Voor een medewerker die aan Ante (schriftelijk) kenbaar heeft gemaakt in aanmerking te willen komen voor vrijwillige mobiliteit (via de belangstellingsregistratie) doen we ons uiterste best om een geschikte nieuwe school te vinden.

Als vrijwillige mobiliteit het tekort aan formatie niet oplost, dan wijst de directeur (van de school waar een formatietekort is) een medewerker aan die voor overplaatsing in aanmerking komt.

De directeur stelt een onderbouwde motivering op voor de medewerker c.q. medewerkers die wordt/worden aangewezen. De directeur geeft op basis van deze motivering bij de voorzitter College van Bestuur aan welke medewerker(s) is/zijn aangewezen voor gedwongen overplaatsing.

Indien de directeur geen onderbouwde motivering kan opstellen geldt het principe van last in, first out, waarbij het aantal dienstjaren op de desbetreffende school bepalend is.

De voorzitter College van Bestuur en stafmedewerker P&O dragen zorg voor de plaatsing van de aangewezen medewerker(s) in een vacature op andere scholen.

Criteria voor aanwijzen van personeel voor overplaatsing

- a. Evenwichtige opbouw van het team naar parttimers en fulltimers.
- b. Verdeling tussen leerkracht L10 en L11.
- c. Evenwichtige verdeling van het team naar leeftijd.
- d. Evenwichtige / evenredige man – vrouw verdeling in het team.
- e. Organisatorische en kwaliteitsaspecten, waarbij ook de omvang van de werktijdfactor een rol speelt.
- f. Randvoorwaarde is dat er niet meer dan twee leerkrachten voor één groep komen te staan. Indien dit in de praktijk niet uit te voeren is, is een derde leerkracht voor één of ten hoogste twee dagdelen mogelijk. Dit laatste geldt als hoogste uitzondering.

Conclusies

- De baten vanuit de lumpsumvergoeding zijn voldoende voor de bekostiging van de personele kosten voor 2022. Wel moeten we bewust omgaan met het aangaan van verplichtingen. Vanwege de risico's die we lopen met De Vlieger (instabiel leerlingenaantal) blijft het raadzaam een flexibele schil middels tijdelijke benoemingen c.q. payroll/uitzendkrachten te handhaven. Zo kan enerzijds snel ingespeeld worden op de wisselende situatie op De Vlieger en is er tegelijkertijd een werkgarantie voor personeel met een aanstelling voor onbepaalde tijd.
- Na afweging van de baten en lasten voor het schooljaar 2022-2023 en de meerjarenformatieplanning is de conclusie getrokken dat we het personeel waar wij verplichtingen aan hebben in dienst kunnen houden tot en met het schooljaar 2024-2025.
- Het bestuursformatieplan is een momentopname; wijzigingen in regelgeving en/of personeel – na vaststelling van dit plan - hebben invloed op het gestelde hierin.

6. BATEN (MEERJAREN)BEGROTING 2021-2024

Algemeen

De reguliere rijksbijdragen 2022 zijn, mede door een hoger aantal leerlingen per 1 oktober 2021 ten opzichte van 1 oktober 2020 hoger dan in het kalenderjaar 2021. Daarnaast wordt het bedrag van de bijdragen sterk beïnvloedt door de tijdelijke subsidie Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit geldt zowel voor 2022 als voor 2023. Het NPO richt zich op het herstel en de ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Basisscholen ontvangen hiervoor minimaal € 700 per leerling voor het schooljaar 2021/2022. Het bedrag kan hoger uitvallen voor leerlingen met een groter risico op leervertraging.

Exploitatie	2022	2023	2024	2025
3. Baten				
3.1 Rijksbijdragen OCW	15.279.638	14.890.224	14.513.507	14.599.835
3.2 Overige overheidsbijdragen	5.000	5.000	5.000	5.000
3.5 Overige baten	92.000	92.000	92.000	92.000
Totaal baten	15.376.638	14.987.224	14.610.507	14.696.835

Rijksbijdrage OCW

Normatieve Rijksbijdrage

De omvang van de rijksbijdrage binnen het primair onderwijs wordt in hoge mate bepaald door het aantal bekostigde leerlingen, het prijspeil van de diverse rijksvergoedingen en nieuw *en/of* aangepast beleid van de rijksoverheid. De normatieve rijksbijdrage bestaat, ondanks de invoering van lumpsum, nog steeds uit een aantal afzonderlijke subsidies: Lumpsum personeel, Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (BPA), Lumpsum materieel.

Vanaf schooljaar 2021-2022 vervangt een bedrag per leerling voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders, het bedrag per leerling voor de prestatiebox. Deze bijzondere bekostiging levert een bijdrage aan de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. De inzet van deze middelen wordt gemeenschappelijk met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad en de bestuurder bepaald. Voor 2022 bedraagt dit bedrag € 94,20 per leerling.

Binnen de systematiek van de lumpsum mag overigens vrijelijk worden geschoven tussen de verschillende subsidies.

In het kader van de werkdrukverlaging worden sinds een aantal jaren werkdruggelden beschikbaar gesteld welke zijn toegevoegd aan het Personeels- en Arbeidsmarktbeleid. Voor het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 is dit respectievelijk een bedrag € 258,67 c.q. € 229 per leerling. In het jaarverslag moet een verantwoording worden opgenomen hoe deze gelden daadwerkelijk zijn besteed.

Het overgrote deel van de rijksbijdrage per schooljaar wordt op basis van de T-1 systematiek toegekend. De teldatum van 1 oktober 2021 is daarbij bepalend voor de omvang van de rijksbijdrage voor het schooljaar 2022/2023. De rijksbijdrage zoals opgenomen in de begroting 2022 is dan ook deels gebaseerd op de toegekende rijksbijdrage schooljaar 2021/2022 (voor de periode januari t/m juli) en deels op de geraamde rijksbijdrage 2022/2023 (voor de periode augustus t/m december).

Voor de jaren 2022, 2023, 2024 en 2025 zijn de normatieve rijksbijdragen geraamd op basis van:

- De verwachte ontwikkeling van het aantal bekostigde (achterstands-)leerlingen
- De gemiddelde gewogen leeftijd van het personeel

Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (BPA)

Uit dit budget wordt betaald:

- De kosten voor ouderschapsverlof, scholing, jubileumvoorziening, malusregeling vervangingsfonds (VF), verlof wat niet vergoed wordt door VF, inhuur extern personeel en kosten bedrijfsgezondheidszorg.
- De kosten voor de regeling Duurzame Inzetbaarheid (DZI).
- Kosten verbetertrajecten, juridische ondersteuning, coaching- en begeleidingstrajecten.

- Het (eventuele) tekort van de materiële instandhouding van alle scholen en bovenschoolse materiële instandhouding.
- Bovenschoolse salariskosten (o.a. bestuurskantoor).
- WPO-vergoeding.
- Risico's in verband met diverse rechtspositionele verplichtingen, salarisgaranties en onzekerheid betreffende de toekomst van het Vervangingsfonds/Participatiefonds.
- Het overige deel wordt toegekend aan het allocatiemodel.
- Werkdruk maatregelen

Passend Onderwijs

Stichting Ante is aangesloten bij twee samenwerkingsverbanden, te weten SWV Zeeluwe en SWV Passend Onderwijs Lelystad-Dronten. Vanuit deze twee samenwerkingsverbanden vindt jaarlijks overdracht van ondersteuningsmiddelen plaats. Basis voor deze bijdrage is het aantal leerlingen van het voorgaande schooljaar. De bekostiging per leerling wordt toegevoegd aan de formatie op schoolniveau en er worden afspraken gemaakt over de verdere invulling en besteding van de middelen. Jaarlijks vindt een (financiële) verantwoording plaats aan allebei de samenwerkingsverbanden.

Verwijzingen van leerlingen naar het (S)BO, die reeds bekend zijn bij het samenwerkingsverband, worden op de ondersteuningsmiddelen ingehouden. Plaatsing in het Speciaal Onderwijs is met de invoer van het Passend Onderwijs een verantwoordelijkheid van het verwijzende schoolbestuur. Nieuwe plaatsingen in het (S)BO en maatregelen om ervoor te zorgen dat dit zo weinig mogelijk plaatsvindt, worden bekostigd uit de ondersteuningsmiddelen. In de begroting is een bedrag opgenomen voor mogelijke verwijzingen in 2022. Hierbij moet wel in acht worden genomen dat deze inschatting zeer lastig te bepalen is.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft de premierrestitutie van het Vervangingsfonds in het kader van het Vervangingsbijdrage Differentiatiesysteem (bonus/malusregeling) en vergoedingen die worden ontvangen vanuit de gemeente.

Overige baten

De overige baten betreffen ontvangen huur voor de verhuur van schoollokalen, detacheringsgelden en ouderbijdragen ontvangen door de verschillende schoolcommissies.

7. LASTEN (MEERJAREN)BEGROTING 2022-2025

Exploitatie	2022	2023	2024	2025
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	12.687.041	12.491.793	12.535.153	12.616.588
4.2 Afschrijvingen	547.398	540.671	533.211	543.585
4.3 Huisvestingskosten	878.500	920.350	937.600	950.400
4.4 Overige instellingslasten	1.015.200	1.035.150	1.035.500	1.050.150
Totaal lasten	15.128.138	14.987.964	15.041.464	15.160.722
Saldo baten en lasten	248.499	-740	-430.957	-463.887

Personele lasten

Met een aandeel van circa 85% zijn de personele lasten veruit de belangrijkste kosten van stichting Ante. Een groot deel van deze kosten ligt vast op basis van het personeel in vaste dienst. Indien de situatie zich voordoet zal daling in eerste instantie via natuurlijk verloop moeten worden bereikt. Gezien de onzekere ontwikkeling van de inkomsten (dit is immers mede afhankelijk van het leerlingenaantal) wordt gestreefd naar een zekere flexibiliteit in de personele lasten. Loonkosten van niet plaatsbaar (boventallig) personeel wordt naar rato van het aantal leerlingen door de scholen opgebracht. Niet plaatsbare personeelsleden worden ingezet, daar waar binnen de scholen additionele werkzaamheden moeten worden verricht.

De flexibiliteit wordt mede bewerkstelligd, door personeel dat (nog) geen vaste benoeming of uitbreiding kan worden gegeven, aan te stellen via een payroll-contract of uitzendcontract. Voor wat betreft payroll/uitzendkrachten maakt Stichting Ante gebruik van meerdere aanbieders. Naar de toekomst toe is het streven om deze benoemingen te gaan beperken en meer regulier personeel aan te stellen. Reden hiervoor is dat de kosten voor extern personeel fors hoger zijn dan de kosten voor reguliere benoemingen. Wel zal een gedeelte via payroll/uitzendkrachten blijven lopen om zo een flexibele schil rondom de formatie te creëren.

Afschrijvingen

Conform de richtlijnen van het ministerie en de wet op de jaarverslaglegging worden de materiële vaste activa (meubilair, ICT en leermethodes) op de balans geactiveerd. Bij aanschaf worden de aankoopbedragen op de balans verantwoord. Hierbij wordt een ondergrens van € 1.000 gehanteerd. Gedurende de levensduur worden de afschrijvingen ten laste van de jaarlijkse exploitatie gebracht. Ook de kosten voor het groot onderhoud worden geactiveerd. Het beheer van de kosten van het onderhoud gebeurt op bovenschools niveau.

In 2022 zal worden onderzocht wat voor maatregelen er genomen kunnen/moeten worden om de ventilatie te verbeteren. In 2021 heeft er reeds een (voor)onderzoek plaatsgevonden wat de situatie binnen de scholen in deze is. Hierin kwam naar voren dat er op dit moment geen grote investeringen hoeven te worden. Gelet op de onzekere ontwikkelingen rondom corona en eventuele verscherpte regelgeving zijn we van mening dat, vooruitlopend hierop, een nader onderzoek een goede zaak is.

Huisvestingslasten

Hierin zijn opgenomen de jaarlijkse uitgaven voor het reguliere onderhoud, energiekosten, schoonmaakkosten, publiekrechtelijke heffingen en dergelijke. De Dukdalf en De Schatkamer betalen een groot gedeelte van hun vergoeding door aan de gemeente Dronten en de Stichting Educatief Centrum Biddinghuizen. Bij de huisvestingslasten zijn ook de huurkosten begrepen van het bestuurskantoor aan de Drieslag 30 te Dronten en de huur van de noodlokalen bij de Dukdalf.

Overige instellingslasten

Naast de kosten van het administratiekantoor vallen hieronder de accountantskosten, deskundigenadvies en het planmatig onderhoudsbeheer van de schoolgebouwen.

Liquiditeit en resultaat

Onderstaande tabel geeft het verloop weer van de liquiditeit weer zoals deze zich zal ontwikkelen bij de huidige meerjarenbegroting.

Het resultaat over 2022 (exclusief afschrijvingen) is € 248.499 positief. Het positieve resultaat over 2022 wordt veroorzaakt door de ontvangen NPO-middelen. De jaren daarna wordt het resultaat negatief. Het is een bewuste keuze om de komende jaren de begroting met een negatief resultaat af te sluiten. Reden hiervoor is dat Ante volgens de inspectie van het onderwijs over een eigen vermogen beschikt dat hoger is dan de signaleringswaarde die de inspectie hanteert. Met andere woorden Ante heeft een (mogelijk) bovenmatig publiek eigen vermogen. Ante is de komende jaren voornemens dit bovenmatig vermogen af te bouwen tot minimaal de signaleringswaarde.

De wijze waarop we dit gaan doen is met name door een hogere formatie-inzet en tegelijkertijd een verschuiving van extern personeel naar meer regulier personeel. Het ligt in verwachting dat tot 2025 of 2026 een negatief begrotingsresultaat zal worden gehanteerd. Daarna zal zoveel mogelijk op een budget neutrale begroting worden gestuurd. Dit kan op een gegeven moment worden gerealiseerd door met name het externe personeel tot een minimum te gaan beperken.

Liquiditeit	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Beginsaldo	3.750.000	3.710.696	4.046.391	3.548.082
Exploitatiesaldo	248.499	-740	-430.957	-463.887
Afschrijvingen	547.398	540.671	533.211	543.585
Correctie resultaat (wel kosten, geen uitgaven)	547.398	540.671	533.211	543.585
Investerings Leermiddelen	128.300	34.000	44.000	41.500
Investerings Gebouw	429.901	59.236	236.864	169.462
Investerings ICT	157.000	90.700	221.200	263.500
Investerings meubilair	120.000	20.300	98.500	200.800
Investering vervoermiddelen	0	0	0	0
Meerjarige uitgaven, geen kosten	835.201	204.236	600.564	675.262
Mutatie liquide middelen	-39.304	335.695	-498.310	-595.565
Eindsaldo	3.710.696	4.046.391	3.548.082	2.952.517

8. MEERJAREN BALANS EN FINANCIËLE KENGETALLEN

Balans

MEERJARENBALANS	2022	2023	2024	2025
1. Activa				
1.2 Materiële vaste activa	4.177.845	3.841.410	3.908.763	4.040.440
Vaste activa	4.177.845	3.841.410	3.908.763	4.040.440
1.5 Vorderingen	500.000	500.000	500.000	500.000
1.7 Liquide middelen	2.698.740	3.034.435	2.536.126	1.940.561
Vlottende activa	3.198.740	3.534.435	3.036.126	2.440.561
Totale activa	7.376.585	7.375.846	6.944.889	6.481.002
Waarvan gebouwen en terreinen	1.757.732	1.616.454	1.647.047	1.605.123
2. Passiva				
Algemene reserve	5.359.240	5.358.501	4.927.544	4.463.657
Bestemmingsreserve publiek	230.800	230.800	230.800	230.800
Bestemmingsreserve privaat	136.545	136.545	136.545	136.545
2.1 Eigen vermogen	5.726.585	5.725.846	5.294.889	4.831.002
2.2 Voorzieningen	150.000	150.000	150.000	150.000
2.4 Kortlopende schulden	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Totale passiva	7.376.585	7.375.846	6.944.889	6.481.002

Financiële kengetallen	2022	2023	2024	2025
Kapitalisatiefactor	36,5%	38,4%	36,3%	33,2%
Totaal vermogen-activa gebouwen)/totale bijdragen				
Solvabiliteit	79,7%	79,7%	78,4%	76,9%
eigen vermogen+voorzieningen) / totaal vermogen				
Liquiditeit	2,1	2,4	2,0	1,6
vlottende activa / kortlopende schulden				
Rentabiliteit	1,6%	0,0%	-2,9%	-3,2%
resultaat / totale baten				
Weerstandvermogen PO	37,5%	38,5%	36,5%	33,1%
eigen vermogen - materiele activa)/ rijksbijdrage				
Huisvestingsratio	7,1%	7,5%	7,6%	7,7%
(huisvestingslasten+afschrijving gebouwen) / totale lasten				

Algemeen

Goed financieel management is een basisvoorwaarde voor het verzorgen van goed kwalitatief primair onderwijs. Sturing, beheersing en verantwoording van de financiële middelen is een vereiste. Een belangrijk aspect hierbij is een verantwoorde vermogenspositie en het maximaal inzetten van de ter beschikking gestelde financiële middelen ten behoeve van het onderwijs.

Algemene reserve

De algemene reserve is bedoeld als algemene buffer om financiële tegenvallers op te kunnen vangen. De algemene reserve bedraagt volgens de verwachting op 31 december 2022 circa € 5.359.000. Dit betekent een percentage weerstandvermogen van 35% van de baten in 2022.

Bestemmingsreserve publiek

De bestemmingsreserve publiek betreft de bestemmingsreserve ICT en personeel. Omdat ICT een steeds prominentere plaats inneemt binnen het onderwijs is in 2013 besloten om deze reserve op de balans op te nemen. Het biedt mogelijkheden tot veranderende onderwijsconcepten en nieuwe vormen van communicatie met ouders. Ante wil volop deelnemen aan deze ontwikkelingen en wil zo de scholen gelegenheid bieden om intensief te werken aan hun onderwijsconcept in relatie tot toepassing van ICT. Een voorbeeld hiervan is in gebruik nemen van het leerplatform Cloudwise in 2019 met uitloop in 2020. De middelen kunnen zowel gebruikt worden voor personele doeleinden als materiële zaken. In 2021 zijn er voor alle personeelsleden van Ante chromebooks aangeschaft.

De reserve Personeel is bedoeld om mogelijke personele knelpunten (extra personele lasten door het tussentijds in moeten zetten van extra personeel (bijv. door groei), verplichte scholing van personeel dat in het RDDF geplaatst is, inzet van externe deskundigen bij ontslagprocedures etc.) op te kunnen vangen. Ook is deze reserve bestemd voor het eigen risico van de werkloosheidskosten wat met de modernisering van participatiefonds ingevoerd zal worden. Met de invoering van het nieuwe reglement zal het onderwijs verantwoordelijk worden voor een eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten van ontslagen personeel. Bij ontslag komt 50% van de uitkeringskosten voor rekening van de Stichting. Indien aangetoond kan worden dat er een gegronde reden is voor het ontslag wordt de bijdrage 10% van de uitkeringskosten. De nieuwe wetgeving zal per 1 augustus 2022 ingevoerd worden.

Bestemmingsreserve privaat

Deze reserve wordt gevormd door ontvangen van ouderbijdragen. Specifieke uitgaven per school worden hierop in mindering gebracht. Het beheer hiervan ligt op schoolniveau.

Kengetallen

Kapitalisatiefactor

Dit kengetal is in het najaar van 2009 geïntroduceerd door de commissie Don en is een graadmeter of er efficiënt met de financiële middelen wordt omgegaan. Dit is afhankelijk van de grootte van de organisatie. Een grote instelling heeft meer dan acht miljoen euro aan jaarlijkse baten, een kleine instelling heeft niet meer dan vijf miljoen euro aan baten. Met de kapitalisatiefactor wil de commissie inzicht krijgen in dat deel van het kapitaal wat niet of inefficiënt benut wordt, men wil de totale kapitaalbehoefte in kaart brengen. De kapitalisatiefactor wordt berekend door het totale kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen) te delen door de totale baten inclusief financiële baten. Als bovengrens adviseert de commissie 35% voor grote instellingen en 60% voor kleine instellingen. De maximale bovengrens bedraagt 1,5 keer de norm. Indien er sprake is van een waarde, 1,5 keer zo groot als de bovengrens is er volgens de commissie sprake van het niet efficiënt benutten van het kapitaal. "Men zou immers dezelfde diensten moeten kunnen leveren met minder kapitaal."

Ante is met een baten totaal van circa € 15,3 miljoen in 2022 een groot schoolbestuur. Volgens bovenstaande meerjarenbalans bedraagt deze norm voor Ante per 31.12.2022 : $15.376.638 / 8.000.000 * 35\% = 67,3\%$. De factor van Ante zit op 36,5%, en ligt hiermee onder de norm

Van de aangegeven waarde wordt de validiteit niet in de gehele onderwijssector als een reëel en betrouwbaar kengetal beschouwd. Een hoge kapitalisatiefactor is namelijk niet altijd het gevolg van rijkdom van besturen; privaat vermogen en de voorzieningen beïnvloeden het berekende percentage.

Weerstandvermogen

Dit kengetal is door de commissie Don vervangen door de kapitalisatiefactor. Volledigheidshalve ontvangt u hierbij de uitwerking van dit kengetal:

eigen vermogen – materiele vaste activa / rijksbijdrage OCW

Het weerstandvermogen geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan). Het gaat er dus om dat situaties opgevangen kunnen worden als er

noodzakelijke incidentele uitgaven plaats moeten vinden. Denk bijvoorbeeld aan een plotselinge terugval in het leerlingenaantal of arbeidsconflicten.

Het weerstandsvermogen wordt berekend door het eigen vermogen te corrigeren voor de materiële vaste activa, en dit weg te zetten tegen de rijksbijdragen ((Eigen vermogen – materiële vaste activa) / Rijksbijdragen).

In de formule wordt dus het eigen vermogen gecorrigeerd voor de materiële vaste activa. Hierdoor wordt het weerstandsvermogen uitsluitend gebruikt als bufferfunctie en niet als financieringsfunctie. Vaste activa kunnen immers niet verkocht worden om calamiteiten te financieren. Daardoor zou de continuïteit van de school in gevaar komen. Door het resultaat hiervan te delen door de rijksbijdragen van OCW, wordt gecorrigeerd op schoolgrootte. De formule maakt gebruik van deze rijksbijdragen omdat dit veelal meer dan 95% van de inkomsten is en bij het (deels) wegvallen hiervan buffers aangesproken moeten worden.

9. BIJLAGEN

Allocatiemodel

Het allocatiemodel is een model waarin de personele baten en de beleidskeuzes van het bestuur omtrent de inzet van de personele middelen zijn verwerkt op schoolniveau. Het allocatiemodel leidt tot een integrale loonkostenbegroting op bestuursniveau en tot een begroting per school uitgewerkt tot op medewerker niveau.

Het model gaat uit van een normering van gemiddeld 24,5 kinderen per klas, De Vlieger 14,3 en voor de Aquamarijn 18.2. Dit staat los van de feitelijke groepsgrootte per school. Tot slot is de formatie OOP als één bedrag toegekend en is het aan de schooldirecteur hoe dit ingezet wordt. Gedacht kan worden aan directeur, locatieleider, administratieve ondersteuning en/of conciërge (na overleg met de PMR).

De formatie OOP van De Vlieger is in vergelijking met de andere scholen groter, omdat hieruit ook de conciërge bekostigd moet worden. De conciërge op De Vlieger vervult een specifieke taak binnen de school op het gebied van beheer, administratie en veiligheid. Daarnaast vervult hij de rol van intermediair tussen de administratieve dienst en de veiligheidsdienst van het centrum Roggebotsluis.

STAFFELS TOEDELING FORMATIE PER SCHOOL

Algemeen	aantal II	groeps grootte	groep	IB	voorstel formatie OOP
0	69	23,00	3	0,22	0,70
70	82	23,43	3,5	0,22	0,70
83	94	23,50	4	0,22	0,70
95	107	23,78	4,5	0,22	0,98
108	121	24,20	5	0,33	0,98
122	134	24,36	5,5	0,33	0,98
135	148	24,67	6	0,33	0,98
149	162	24,92	6,5	0,33	1,15
162	174	24,86	7	0,33	1,15
175	187	24,93	7,5	0,33	1,15
187	199	24,88	8	0,33	1,15
199	212	24,94	8,5	0,33	1,40
213	226	25,11	9	0,44	1,40
227	239	25,16	9,5	0,44	1,40
240	251	25,10	10	0,44	1,40
252	265	25,24	10,5	0,44	1,40
266	277	25,18	11	0,44	1,40
280	291	25,30	11,5	0,44	1,40
293	304	25,33	12	0,44	1,40
305	317	25,36	12,5	0,44	1,40
318	331	25,46	13	0,44	1,40
332	339	25,11	13,5	0,44	1,40
340	354	25,29	14	0,44	1,40
355	368	25,38	14,5	0,44	1,40
369	380	25,33	15	0,44	1,40
381	392	25,29	15,5	0,44	1,40
393	405	25,31	16	0,44	1,40

De Vlieger	aantal II	groepsgrootte	groep	IB	voorstel formatie OOP
0	25	8,33	3	0,22	1,20
26	50	14,29	3,5	0,22	1,20
51	58	14,50	4	0,22	1,20
59	65	14,44	4,5	0,22	1,20
66	73	14,60	5	0,22	1,20
74	80	14,55	5,5	0,22	1,20
81	88	14,67	6	0,22	1,48
89	95	14,62	6,5	0,22	1,48
96	105	15,00	7	0,33	1,48
106	115	15,33	7,5	0,33	1,48
116	124	15,50	8	0,33	1,48
125	132	15,53	8,5	0,33	1,48
133	140	15,56	9	0,33	1,48

Aquamarijn	aantal II	groepsgrootte	groep	IB	voorstel formatie OOP
26	45	18,00	2,5	0,22	1,20
51	54	18,00	3	0,22	1,20
59	64	18,29	3,5	0,22	1,20
66	73	18,25	4	0,22	1,20
74	82	18,22	4,5	0,22	1,20
81	91	18,20	5	0,22	1,48
92	100	18,18	5,5	0,22	1,48
101	110	18,33	6	0,33	1,48
111	119	18,31	6,5	0,33	1,48
120	128	18,29	7	0,33	1,48
129	137	18,27	7,5	0,33	1,48
138	145	18,13	8	0,33	1,48

Investerings 2022 – 2025

Investerings	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Onderwijsleerpakket	128.300	34.000	44.000	41.500
Gebouwen	429.901	59.236	236.864	169.462
ICT	157.000	90.700	221.200	263.500
Meubilair	120.000	20.300	98.500	200.800
Totaal meerjarige uitgaven	835.201	204.236	600.564	675.262

Gedetailleerde meerjarenbegroting 2022-2025

Rubriek	Omschrijving	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
3. Baten					
3.1.1.1	Norm rijksbijdrage OCW	11.840.128	12.194.582	12.513.004	12.600.266
3.1.2.1	Geoormerkte subsidies OCW	1.458.247	701.152	0	0
3.1.2.2	Niet-geoorm subsidies OCW	1.419.263	1.432.490	1.438.504	1.437.569
3.1.3.1	Ontv doorbet rijksbijdrage SWW	562.000	562.000	562.000	562.000
3.1	Rijksbijdragen OCW	15.279.638	14.890.224	14.513.507	14.599.835
3.2.1.3	Overige materiële baten	5.000	5.000	5.000	5.000
3.2	Overige overheidsbijdragen	5.000	5.000	5.000	5.000
3.5.1	Verhuur onroerende zaken	62.500	62.500	62.500	62.500
3.5.5	Ouderbijdragen	11.500	11.500	11.500	11.500
3.5.6.5.2	Afdeling/schoolcommissie	18.000	18.000	18.000	18.000
3.5	Overige baten	92.000	92.000	92.000	92.000
Totale baten		15.376.638	14.987.224	14.610.507	14.696.835
4. Lasten					
4.1.1.1	Lonen en salarissen	11.606.157	11.634.784	11.760.019	11.867.453
4.1.2.1	Mutaties pers voorzieningen	30.000	30.000	30.000	30.000
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	556.800	426.383	345.675	316.800
4.1.2.3.1	Arbo en arbozorg	55.000	55.000	55.000	55.000
4.1.2.3.2	Bijzondere personeelskosten	165.667	84.418	85.418	86.001
4.1.2.3.3	Scholing	168.583	154.583	151.333	153.333
4.1.2.3.4	Zorg	30.500	30.500	30.500	30.500
4.1.2.3.5	Overige personele lasten	74.333	76.125	77.208	77.500
4.1	Personele lasten	12.687.041	12.491.793	12.535.153	12.616.588
4.2.2.1	Afschrijving gebouwen	189.267	200.514	206.271	211.385
4.2.2.4	Afschrijving meubilair	94.451	95.155	96.588	104.060
4.2.2.5	Afschrijving ICT	196.310	174.454	160.194	161.276
4.2.2.7	Afschrijving audio-visueel materiaal	313	625	625	625
4.2.2.9	Afschrijving onderwijsleermethoden	67.057	69.923	69.534	66.239
4.2	Afschrijvingen	547.398	540.671	533.211	543.585

Rubriek	Omschrijving	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
4.3.1	Huur	176.000	200.000	202.000	204.000
4.3.3.1	Onderhoudskosten gebouw	129.100	132.900	133.100	133.300
4.3.3.3	Diverse gebouwkosten	2.000	2.000	2.000	2.000
4.3.4	Energie en water	201.000	200.700	204.700	207.200
4.3.5	Schoonmaakkosten	320.000	331.350	340.150	347.250
4.3.6	Heffingen	50.400	53.400	55.650	56.650
4.3	Huisvestingskosten	878.500	920.350	937.600	950.400
4.4.1.4.1	Kantoorkosten	6.450	6.450	6.450	6.450
4.4.1.4.3	Verzendkosten	1.150	1.150	1.150	1.150
4.4.1.4.4	Communicatiekosten	33.000	34.500	35.000	35.250
4.4.1.4.5	Documentatie	11.250	12.250	12.250	12.250
4.4.1.4.6	Dienstreizen	2.000	2.000	2.000	2.000
4.4.1.4.7	Medezeggenschap	5.950	5.950	5.950	5.950
4.4.1.5.1	Administratie en accountant	325.700	315.500	299.000	302.500
4.4.1.5.5	Verzekeringen	4.000	4.000	4.000	4.000
4.4.2.1	Inventaris en apparatuur	148.200	155.650	160.600	163.200
4.4.2.2	Leermiddelen	412.000	430.000	440.500	448.500
4.4.4.4	Externe activiteiten	17.500	19.500	20.200	20.400
4.4.4.8	Afdeling/schoolcommissie	29.500	29.500	29.500	29.500
4.4.4.9	Diverse organisatiekosten	18.500	18.700	18.900	19.000
4.4	Overige instellingslasten	1.015.200	1.035.150	1.035.500	1.050.150
Totale lasten		15.128.138	14.987.964	15.041.464	15.160.722
Resultaat		248.499	-740	-430.957	-463.887