



*Stichting Baasis
Stationsweg 17a
9471 GJ Zuidlaren*

T. 050 409 69 20

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

*Bestuursnr.
41851
Brinnr.
AE45*

Meerjarenbestuursplan

Meerjarenformatiebeleid

Meerjarenbegroting

Bestuursformatieplan

2023-2027

Inhoudsopgave

Proces.....	3
Voorwoord.....	4
Meerjarenformatiebeleid.....	4
Meerjarenbegroting.....	5
Bestuursformatieplan	5
Samenvatting meerjarenbegroting	5
Organisatie.....	6
Stichting	6
Organisatiestructuur.....	6
Strategisch beleidsplan.....	6
Organisatieontwikkelingen	9
Lerarentekort	9
Ontwikkeling leerlingaantallen.....	9
Effecten NPO gelden	9
Voorziening groot onderhoud.....	9
Passend onderwijs	9
Taalschool.....	10
Onderwijs en opvang	10
Investerings	10
Intern begeleiders	10
Meerjarenbegroting- en meerjarenformatiebeleid	11
Inkomstenbronnen.....	11
Allocatie van de middelen.....	11
Functiegebouw	12
Mobiliteitsbeleid	12
Arbobeleid.....	12
Beleid Stagiaires en Starters	13
Coaches.....	13
Beleid scholing - Baasis Academie	14
Beleid AVG	14
Werving en selectie.....	14
Vakleerkrachten.....	14
Passend onderwijs	14
Bestuurskantoor	15
Begrote formatie en loonkosten	15
Taakstellingen en vacatures	15
Begroet verzuim.....	16
Baten en lasten meerjarenbegroting	17
Begrote investeringen per categorie per jaar	18
Totaal begrote afschrijvingen per jaar	18
Bijlage 1 Scholen en BRIN-nummers.....	19
Bijlage 2 Kengetallen personeel	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 3 Leeftijdsopbouw personeel	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 4 Cijfers ziekteverzuim	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 5 Bestuursformatieplan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 6 Allocatietabel met deelgebieden	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 7 Afkortingenlijst	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 8 Formulier advies en instemming GMR	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

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

Proces

Bestuurskantoor	September - november
Managementteam	September - november
Voorgenomen besluit directeur-bestuurder	November
Advies GMR/ instemming PGMR	November
Goedkeuring RvT	November
Vaststelling directeur-bestuurder	December
Verzending meerjarenbegroting naar gemeenten Tynaarlo en Groningen	December

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) 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 bestuursplan 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 geleding 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.

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.

Meerjarenbegroting

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

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.

Samenvatting meerjarenbegroting

Meerjarenbegroting 2023-2027	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Totaal aantal leerlingen	2609	2745	2787	2774	2765	2737	2708
	Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Rijksbijdragen	18.589.610	18.199.217	21.113.865	20.252.835	20.063.920	19.825.009	19.694.042
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	520.946	185.357	108.995	77.805	76.605	75.605	75.605
Overige baten	540.513	411.638	460.121	454.561	457.636	453.641	459.222
Subtotaal	19.651.070	18.796.212	21.682.980	20.785.201	20.598.161	20.354.255	20.228.869
Personeelslasten	14.882.221	15.895.880	18.066.730	17.029.479	16.666.436	16.622.373	16.693.390
Afschrijvingen	464.167	628.493	593.469	597.093	593.565	569.969	516.345
Huisvestingslasten	1.310.708	1.254.364	1.504.699	1.472.091	1.492.565	1.500.151	1.447.573
Overige lasten	1.606.878	1.440.059	1.450.570	1.402.014	1.396.514	1.394.264	1.390.564
Subtotaal	18.263.974	19.218.796	21.615.468	20.500.677	20.149.080	20.086.757	20.047.872
Financiële baten en lasten	25						
Totaal	1.387.121	-422.584	67.512	284.524	449.082	267.498	180.997

Het algemene beeld is dat de exploitatiebegroting 2023 relatief eenvoudig rondgekomen is. Voor de volgende jaren laat de begroting een positief beeld zien. Wel zien we dat:

- Per augustus 2023 NPO stopt. In 2023 ontvangen we nog circa € 761.000.
- De overgangsbekostiging terugloopt met ongeveer € 100.000 per jaar.
- De afschrijvingslasten toe nemen door 'inhaal' investeringen. En ook door een impuls in investeringen inventaris en duurzaamheid als gevolg van de nieuwbouw van een viertal scholen.
- Enkele overheidsbijdragen vervallen, zoals een bijdrage ter bestrijding van achterstanden ontstaan door corona.
- De CAO-verhoging is verwerkt in deze begroting.

Zuidlaren, 10-11-2022

Friso Kingma
Directeur-bestuurder
Stichting Baasis

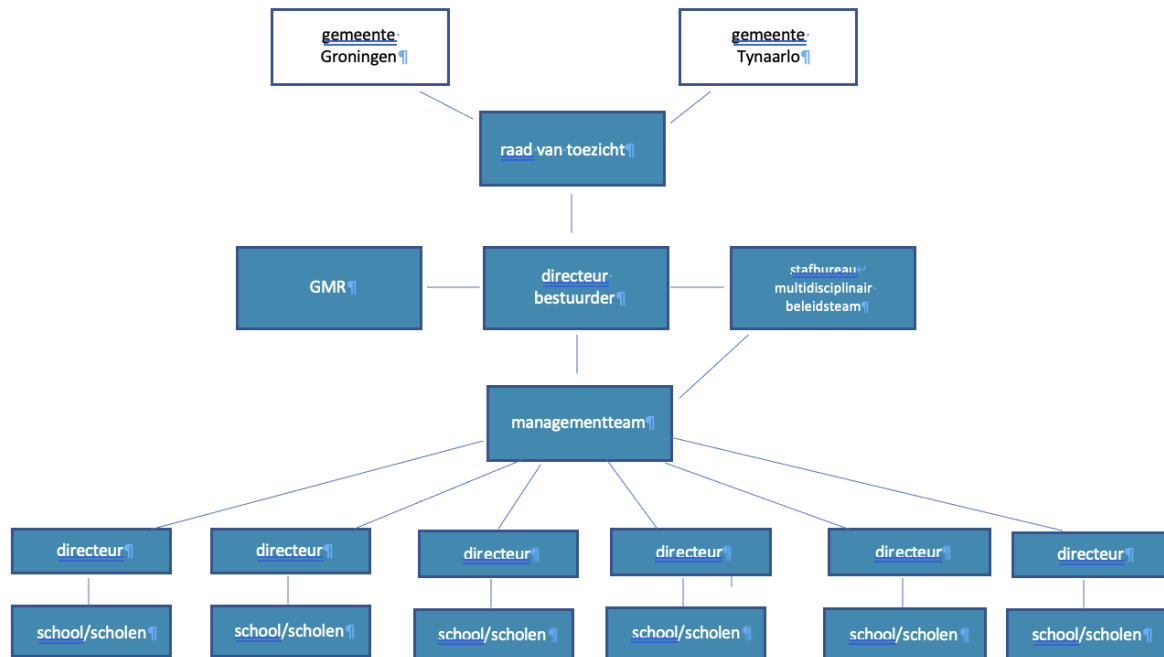
Organisatie

Stichting

Stichting Openbaar Onderwijs Baasis bestaat uit dertien basisscholen, waaronder twaalf openbare basisscholen met een nevenvestiging en een samenwerkingschool, in de gemeenten Groningen en Tynaarlo. In totaal zijn er ongeveer 260 personeelsleden in dienst van de stichting en genieten zo'n 2700 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 hun 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 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 aan 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.

In de eerstvolgende jaren werken we daarvoor de volgende speerpunten uit in strategisch beleid:

- Opbrengstgericht boeiend onderwijs;
- Innovatie en creativiteit, wetenschap en techniek;
- Integrale kindcentra;
- Professionalisering;
- Duurzaamheid in leven en leren.

Organisatieontwikkelingen

Lerarentekort

Stichting Baasis neemt deel aan de regionale samenwerkingen (o.a. Schoolplein Noord) in Drenthe en in Groningen stad. De belangrijkste doelstelling is de arbeidsmarktproblematiek voor het onderwijs in de Noordelijk regio aanpakken door samen te werken, kennis te delen en het imago van het onderwijs te versterken.

Ontwikkeling leerlingaantallen

	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027
09FN Openbare Basisschool De Schuthoek	82	82	91	92	106	107	111	113	102
09FN-N1 De Schuthoek Zuidlaarderveen	25	28	26	28	32	32	30	31	32
10AV De Vijverstee	127	123	115	115	123	124	124	123	123
10BK Basisschool Schuilingsoord	208	214	200	206	198	193	185	180	181
10TA OBS Het Oelebred	130	133	135	141	140	136	136	140	140
10TH Basisschool De Zuidwester	95	102	109	113	123	124	124	125	126
11HH De Duinstee	43	47	49	55	56	57	57	58	56
12DC Openbare Basisschool de Wissel	175	186	180	188	164	165	162	155	154
12DG OBS De Zeijer Hoogte	55	52	53	55	48	47	47	52	53
12ME Quintusschool	106	116	118	123	129	122	124	123	123
13AL Brinkschool	328	375	400	418	438	438	446	442	435
18NM o.b.s. De Veenvlinder	330	324	336	332	355	362	358	355	354
18OV OBS Ter Borch	508	509	498	520	507	506	489	485	477
18QA obs De Westerburcht	303	297	299	312	323	320	325	327	327
41851 PO002 Taalschool	0	0	0	47	45	41	37	28	25
Totaal	2.515	2.588	2.609	2.745	2.787	2.774	2.755	2.737	2.708

We zien dat in de komende jaren het leerlingenaantal een lichte daling laat zien. De stijging in 2022 wordt o.a. veroorzaakt door 47 leerlingen bij de Taalschool: anderstalige leerlingen, leerlingen met een asiel achtergrond en vluchtelingen uit Oekraïne. Op alle scholen kunnen we de kwaliteit van onderwijs garanderen. Dit maakt dat we de vraag omtrent de levensvatbaarheid van kleine scholen de komende planperiode 23 – 27 laten rusten.

Effecten NPO gelden

De NPO-gelden zorgen voor extra inzet en extra middelen. In het schooljaar 2023-2024 zullen deze gelden 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. 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 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 budgetten uit de voorziening groot onderhoud wordt elk jaar bepaald vanuit het meerjaren onderhoudsplan. Doordat er bij meerdere scholen nieuwbouw komt, zijn de budgetten voor de komende jaren gering. Groot onderhoud wordt zoveel mogelijk vermeden. De dotatie aan de voorziening is daarmee ook relatief gering, aangezien het meerjarenonderhoudsplan voor nieuwe gebouwen nog niet aanwezig is.

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 mogelijk minder middelen voor passend onderwijs beschikbaar komen. In de meerjarenbegroting wordt hier rekening mee gehouden.

Taalschool

Stichting Baasis heeft een Taalschool in Eelde voor nieuwkomers, Atalanta. Atalanta maakt onderdeel uit van De Veenvlinder. Kinderen die naar Atalanta toegaan hebben een migratieachtergrond. De school wordt vooral bezocht door kinderen van het AZC in Tynaarlo. Rondom deze taalschool spelen extra gelden o.a. een kwartaal aanvraag voor extra rijkssubsidie en een OHBA-vergoeding (onderwijsbudgetten asielzoekers voor huisvesting, leermiddelen en andere voorzieningen). De school is gegroeid naar ruim 70 leerlingen.

De taalschool heeft te maken met een sterk wisselende in- en uitstroom. Daar tegenover hebben we veelal te maken met vaste kosten. In de bestuursovereenkomst met de gemeente Tynaarlo en het COA is een regeling opgenomen hoe om te gaan met dergelijk bezettingsverliezen in het aangeboden onderwijs.

In Haren is er sinds de vluchtelingenstroom uit Oekraïne een opvang geregeld in een samenwerking van de Brinkschool met De Borg. Bij de start van het schooljaar 22-23 is de bezetting voor het aandeel van de Brinkschool 16 leerlingen.

Onderwijs en opvang

Stichting Baasis heeft een convenant voor samenwerking met kinderopvangorganisatie Kids First. Voor de scholen die samenwerken met Kids First leidt dit tot een contractuele verrekening van diensten. Deze vorm van verrekening staat model voor andere kinderopvang organisaties waarmee Stichting Baasis samenwerkt. Scholen die een kinderopvangvoorziening hebben, worden net als het onderwijs geconfronteerd met grote krapte op de arbeidsmarkt, vestigingen worden soms voor een dag gesloten.

Investeringsen

Het programma is de komende jaren fors door alles wat speelt rond de nieuwbouw van een viertal scholen en door investeringen in met name ICT. Door de positieve resultaten in 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.

Intern begeleiders

Binnen stichting Baasis werkt op elke school een intern begeleider. De intern begeleiders zijn georganiseerd in een netwerk dat maandelijks bijeenkomt. In het huidige functiegebouw wordt het werk van de intern begeleider niet beschreven als een functie. Komend jaar overwegen we om de functie intern begeleider op te nemen in het functiegebouw.

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;
- Het realiseren van een doorgaande ontwikkel- leerlijn.

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'.

Allocatie van de middelen

In 2022 hebben we een nieuw allocatiemodel vastgesteld. Een projectgroep van directeuren en een kennisgroep vanuit de GMR zijn hier nauw bij betrokken geweest. Het nieuwe allocatiemodel kent vier uitgangspunten:

- Eenvoudig en uitlegbaar;
- Eigenaarschap bij directeuren;
Zaken die een school niet kan beïnvloeden worden centraal geregeld. Een en ander is afhankelijk van synergie en efficiency, beschikbare expertise, flexibele inzet en in control zijn.
- Beheersbaar voor stichting;
- Allocatie wordt gebaseerd op de teldatum van het ministerie: 1 februari.
Scholen ontvangen jaarlijks een vast percentage (inclusief 100% werkdrukmiddelen) van de bekostiging waarmee zij hun visie en beleid vormgeven. Dit percentage wordt gebaseerd op de tabel deelgebieden. Specifieke bekostiging gaat rechtstreeks naar de school.

We werken binnen onze stichting met drie deelgebieden in de begroting:

- Het bestuurskantoor;
- Bovenschools;
- Scholen.

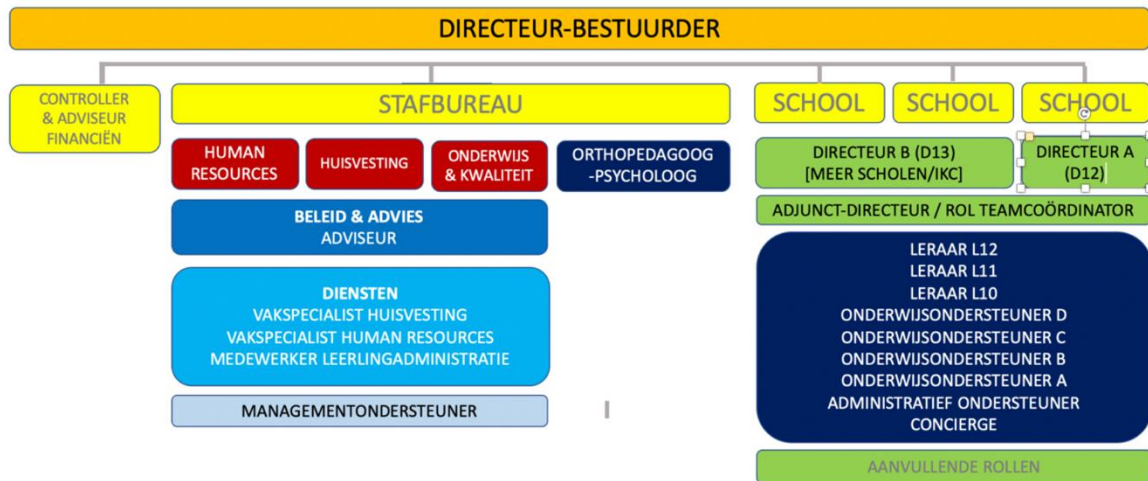
De baten worden volgens de vier uitgangspunten verdeeld over de drie deelgebieden (zie bijlage 6.) De verhouding is 80/20: scholen/ bovenschools. Zaken als duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, begeleidingstrajecten, arbozaken, juridische kosten worden op bovenschools deelgebied begroot.

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.

Functiegebouw

Het functiebouwwerk 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 het bestuur.

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

Stichting Baasis bereidt kinderen voor op een toekomst die we niet kennen. De maatschappij waar de stichting middenin staat, verandert continu en verwacht van ons en onze medewerkers dat ingespeeld wordt op deze veranderingen en dat wij onze 'veranderende' taak adequaat uitvoeren. Willen we dit realiseren dan moeten we niet alleen beschikken over kwalitatief goed opgeleide, gemotiveerde en breed inzetbare medewerkers. Het betekent dat de stichting een flexibele organisatie moeten zijn met een ambitieus en resultaatgericht klimaat. Wanneer we een flexibele organisatie zijn, kan de stichting zich makkelijker aanpassen aan een veranderende omgeving en aan de veranderingen op de arbeidsmarkt. Mobiliteit is een instrument dat de stichting hanteert om medewerkers flexibel en breed inzetbaar te houden, zodat zij een bijdrage blijven leveren aan de organisatiedoelstellingen. Mobiliteit vergroot de inzetbaarheid van medewerkers en stimuleert zowel de in-, door- als uitstroom van personeel.

Arbobeleid

Onze medewerkers vormen het belangrijkste kapitaal in de organisatie. Stichting Baasis investeert in het leervermogen van haar medewerkers, die weten te innoveren, creatief omgaan met problemen of ambities om energieke mensen met flow en passie in hun werk te hebben. Bevlogen medewerkers zijn meer betrokken, veerkrachtiger en gedreven om voldoening uit hun werk te halen.

Gezondheid, Welzijn & Vitaliteit speelt hierin een belangrijke rol en is uitgewerkt in een tweetal beleidsstukken: arbobeleid en inzetbaarheidsbeleid. Arbobeleid gaat allereerst over preventie.

Een bestuur dient al het mogelijke te ondernemen om een veilige en gezonde werkplek te creëren. Zodat er minder arbeidsongevallen zullen plaatsvinden en medewerkers hun werkomgeving op school als prettig ervaren.

Het inzetbaarheidsbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsgeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving. Voor de hieruit voortvloeiende kosten begroten we zo'n € 100.000 per jaar.

Beleid Stagiaires en Starters

Starters

Een succesvolle carrière van een leraar in het onderwijs hangt af van de ervaringen die hij/zij als starter in de eerste periode opdoet. Vooral in het begin van zijn of haar loopbaan, zijn er lastige zaken die de 'young' professionals zich in de praktijk nog eigen moet maken. Goede begeleiding is bepalend voor het welbevinden van de starter in de nieuwe baan. Voor starters worden uren gereserveerd met betrekking tot professionalisering. We gebruiken een objectief observatie-instrument en tot slot beoordeelt de leidinggevende na ten minste drie jaar of de werknemer basis bekwaam is. Daarnaast is het de wens te werken met een bovenschoolse schoolopleider (ongeveer € 30.000 per jaar) die steeds in verbinding staat met de startende leerkracht en een korte lijn heeft met de directeur en andere belanghebbenden.

Stagiaires

Door samenwerking met en op onze scholen creëren we een krachtige leeromgeving waarin de student wordt gestimuleerd om zich vanuit zijn eigen talenten te ontplooiën tot een bekwame, zelfbewuste en gemotiveerde leerkracht, die een actieve bijdrage levert aan kwalitatief goed onderwijs dat past binnen de snel veranderende samenleving en waarbij telkens het beste uit iedere leerling wordt gehaald. Om dit te bereiken hebben alle scholen een stage coördinator. De stage coördinatoren staan in nauw contact met elkaar, met de stagiaires, met de Pabo's en met andere belanghebbenden. Het beleid rondom stagiaires wordt momenteel bovenscholss uitgelijnd in overleg met de stage coördinatoren. Het is de wens dat deze groep regelmatig samenkomt om te onderzoeken waar de behoeftes van de stagiaires liggen, wat hun plannen zijn en waar eigen verantwoordelijkheid begint en ophoudt. Stagiaires vervangen in geen werknemers. Vanaf 2023 krijgen onze LIO-stagiaires een vergoeding van in elk geval € 250,00 per maand. In de begroting is rekening gehouden met jaarlijks 12 stageplekken en € 150.000 aan kosten.

Coaches

Coaches kunnen een brug slaan tussen dromen en realiteit van een persoon of team. Zij helpen en ondersteunen bij het maken van belangrijke persoonlijke en professionele keuzes; iemand vooruit helpen in een bepaalde context, al dan niet werk-gerelateerd. Er is een onderscheid tussen professionele coaching en persoonlijke coaching. De klemtoon van een 'personal coaching' ligt op het vinden van een balans in het persoonlijke leven. Dit is het vinden van een evenwicht in fysieke, mentale, sociale en spirituele gezondheid. Deze coach-vragen besteden wij uit. De professionele coach daarentegen is meer gericht op het nastreven van het optimaal functioneren van medewerkers binnen het werkveld, rekening houdend met het persoonlijke leven. Er zijn drie coaches voor 0,1 FTE actief binnen de Stichting. In de begroting is hiervoor € 25.000 opgenomen.

Beleid scholing - Baasis Academie

In het strategisch beleidsplan is aangegeven dat Stichting Baasis vorm wil geven aan een Baasis Academie, waar scholing en opleidingen een plek hebben. Deze academie is een e-learningomgeving, waar de scholingen, trainingen en opleidingen gevolgd kunnen worden. Het doel van de Baasis Academie is het bieden van een overzicht in scholing en begeleiding binnen Stichting Baasis. De eerste opzet is om de opleidingen en scholingen te clusteren, gerelateerd aan het strategisch beleid, uitgewerkt in de school(jaar)plannen. In de begroting is hiervoor € 30.000 opgenomen.

Beleid AVG

Stichting Baasis vindt 'privacy' belangrijk. Er bewust gekozen om een externe functionaris gegevensbescherming te contracteren. Daarmee beschikken we over actuele kennis en ondersteuning op het gebied van de AVG. Daarnaast is er intern een privacy officer aangesteld, die nauw samenwerkt met de functionaris gegevensbescherming. In de begroting is hiervoor € 15.000 opgenomen.

Werving en selectie

Als werkgever willen we een authentieke en onderscheidende voorkeurspositie verkrijgen en behouden in de 'mindset' van (potentiële) medewerkers met het doel de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden. Oftewel, we willen ervoor zorgen dat we leuker zijn dan de rest. Dit bereiken we door authentiek en onderscheidend te zijn. Hiervoor beschrijven we wat ons bijzonder maakt om voor te werken en delen we het eerlijke verhaal met de buitenwereld. We doen zelf onze wervings- en selectietrajecten. In de begroting nemen we ± € 10.000 op voor met name Pr-materiaal.

Vakleerkrachten

Bewegend leren vinden we belangrijk. Onze vakleerkrachten zijn voor ons belangrijk. Zij zijn bovenschools ondergebracht bij het domein HRM. Hiervoor geldt een norm bezetting per school. Als de school een hogere bezetting heeft, zal zij dit zelf moeten financieren.

Passend onderwijs

Het Baasis Ondersteuningsteam (BOT), de regievoerder passend onderwijs en de plusklas worden bovenschools bekostigd. Het BOT biedt ondersteuning aan leerlingen, leerkrachten en intern begeleiders. Het doel van het BOT is om tegemoet te komen aan de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen binnen de school ten einde een passend onderwijsaanbod voor elke leerling te realiseren. Het streven is dat elke leerling thuisnabij onderwijs kan volgen. Als de leerling geen ontwikkeling meer laat zien en/of niet gelukkig is binnen een school en als de school niet meer kan bieden wat een leerling nodig heeft, wordt gekeken naar een onderwijsplek waar deze leerling zich wel optimaal kan ontwikkelen. Het BOT bestaat uit meerdere personen en deskundigheden. Ook het versterken van de kennis en deskundigheid van de scholen is een speerpunt van het BOT.

Op bovenschools niveau wordt een budget aangehouden voor acute ondersteuning voor leerlingen van € 50.000 per jaar. Verder gaat het budget naar de scholen. Die gebruiken de middelen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Voor het basis ondersteuningsteam en de regievoerder passend onderwijs is € 350.000 opgenomen.

In bovenschoolse plusklassen (maximaal 15 kinderen) wordt leerlingen meer uitdaging geboden, samenwerking met gelijkgestemden en zeer diverse leeractiviteiten. Te denken valt aan inhoudelijke projecten, filosoferen, debatteren, presentaties, praktische en creatieve denk- en doe-opdrachten. Voor de plusklas is ongeveer € 80.000 per jaar opgenomen.

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 onderwijs en kwaliteit: de uitvoering van het strategisch kwaliteitsbeleid waaronder de audits, het voeren van kwaliteitsgesprekken en aanvragen van subsidies en regievoerder passend onderwijs en vertegenwoordiging bij samenwerkingsverbanden.
- Domein HRM: vakleerkrachten, ICT-werkgroep, personele voorzieningen, pool vervangingsfonds, 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 in devices van de werknemers en digiborden. Devices voor de leerlingen worden door de school bekostigd.
- Domein Financiën: bestuurskosten, accountant, advies, administratiekantoor, vervoer leerlingen, verzekeringen.
- Domein huisvesting: meerjarige onderhoudsplannen, (dotaties aan) 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.

Begrote formatie en loonkosten

		2022	2023	2024	2025	2026	2027
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Directie	Gem. WTF	14,8791	14,0417	13,6521	13,5813	13,5813	13,5813
	Loonkosten	€ 1.687.234	€ 1.747.040	€ 1.701.610	€ 1.700.557	€ 1.706.770	€ 1.712.322
Onderwijsondersteunend per..	Gem. WTF	21,9527	24,3678	16,3226	14,4188	13,9229	13,9229
	Loonkosten	€ 1.368.919	€ 1.616.096	€ 1.207.681	€ 1.115.548	€ 1.100.652	€ 1.110.593
Onderwijzend personeel	Gem. WTF	171,3673	162,0857	152,1501	147,7917	146,5255	145,9677
	Loonkosten	€ 13.123.018	€ 14.070.171	€ 13.486.653	€ 13.324.955	€ 13.324.804	€ 13.365.332
Totaal	Gem. WTF	208,1990	200,4952	182,1248	175,7918	174,0297	173,4719
	Loonkosten	€ 16.179.170	€ 17.433.307	€ 16.395.944	€ 16.141.060	€ 16.132.226	€ 16.188.248

In directie verband wordt op termijn een krimp in de formatie voorzien, door het vervallen van de functie van adjunct-directeur.

Zowel bij onderwijzend als ondersteunend personeel zal een krimp optreden als gevolg van het vervallen van de NPO-middelen en het wegvallen van de overgangsbekostiging. Desondanks ligt de omvang van vacatures over het algemeen hoger dan de krimp die uit de taakstellingen naar voren komt. Alleen in de jaren 2026 en 2027 ligt de taakstelling hoger dan het aantal vacatures.

Mede door de druk op de arbeidsmarkt zal een gerichte personeelsplanning van groot belang zijn.

Taakstellingen en vacatures

	2023	2024	2025	2026	2027
Taakstellingen	-2,8	-9,2	-13,4	-14,2	-14,3
Vacatures	7,5	15,3	13,5	12,7	12,2
Saldo	4,7	6,1	0,1	-1,5	-2,1

Deze tabel geeft informatie over de taakstellingen in fte krimp en vacature ontwikkeling door de jaren heen. Voor 2023 is er een netto behoefte van ± 5 fte.

Eenzijds 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 is.

Begroot verzuim

		2022	2023	2024	2025	2026	2027
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
319500 Salariskosten Vervangingsfonds	Gem. WTF	11,1147	10,8689	9,9093	9,5517	9,4522	9,4207
	Loonkosten	€ 871.357	€ 948.645	€ 894.913	€ 880.012	€ 879.375	€ 882.539
319601 Salariskosten vervanging imperatief verlof	Gem. WTF	0,9274	0,4554	0,4150	0,3999	0,3956	0,3943
	Loonkosten	€ 72.614	€ 39.527	€ 37.290	€ 36.669	€ 36.643	€ 36.775
Totaal	Gem. WTF	12,0421	11,3243	10,3244	9,9516	9,8478	9,8150
	Loonkosten	€ 943.971	€ 988.173	€ 932.203	€ 916.681	€ 916.018	€ 919.314

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 ziektebewerking.

Daarnaast wordt in de schoolbegrotingen rekening gehouden met imperatief verlof en deze wordt ingeschat op 0,50% van totale loonkosten. Verder wordt bovenschools ervan uitgegaan, dat de salariskosten BAPO ongeveer 71,5%, onbetaald ouderschapsverlof 41,9%, betaald ouderschapsverlof 41,9% en onbetaald verlof 13,2% bedragen.

Baten en lasten meerjarenbegroting

		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
		Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	€ 18.589.610	€ 18.199.217	€ 21.113.865	€ 20.252.835	€ 20.063.920	€ 19.825.009	€ 19.694.042
	3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 520.946	€ 185.357	€ 108.995	€ 77.805	€ 76.605	€ 75.605	€ 75.605
	3.5 Overige baten	€ 540.513	€ 411.638	€ 460.121	€ 454.561	€ 457.636	€ 453.641	€ 459.222
	Subtotaal	€ 19.651.070	€ 18.796.212	€ 21.682.980	€ 20.785.201	€ 20.598.161	€ 20.354.255	€ 20.228.869
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	€ 14.882.221	€ 15.895.880	€ 18.066.730	€ 17.029.479	€ 16.666.436	€ 16.622.373	€ 16.693.390
	4.2 Afschrijvingen	€ 464.167	€ 628.493	€ 593.469	€ 597.093	€ 593.565	€ 569.969	€ 516.345
	4.3 Huisvestingslasten	€ 1.310.708	€ 1.254.364	€ 1.504.699	€ 1.472.091	€ 1.492.565	€ 1.500.151	€ 1.447.573
	4.4 Overige lasten	€ 1.606.878	€ 1.440.059	€ 1.450.570	€ 1.402.014	€ 1.396.514	€ 1.394.264	€ 1.390.564
	Subtotaal	€ 18.263.974	€ 19.218.796	€ 21.615.468	€ 20.500.677	€ 20.149.080	€ 20.086.757	€ 20.047.872
05 Financiële baten en lasten	5.0 Financiële baten en lasten	€ 25						
	Subtotaal	€ 25						
Bedrijfsresultaat		€ 1.387.121	€ -422.584	€ 67.512	€ 284.524	€ 449.082	€ 267.498	€ 180.997

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 t.o.v. 2021 door de impuls aan investeringen.

De overige lasten blijven 'stabiel' deze bestaan grotendeels uit onderwijs-leerpakket en licenties.

Begrote investeringen per categorie per jaar

	2023	2024	2025	2026	2027
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Binnenonderhoud	€ 166.777	€ 4.986	€ 38.904	€ 6.252	€ 40.675
ICT	€ 103.725	€ 182.300	€ 160.500	€ 335.550	€ 167.357
Inventaris	€ 475.900	€ 170.240	€ 531.604		
OLP	€ 136.750	€ 70.300	€ 33.500	€ 18.500	€ 62.750
Verbouwing	€ 0	€ 355.200	€ 133.036		
Totaal	€ 883.152	€ 783.026	€ 897.544	€ 360.302	€ 270.782

	2023	2024	2025	2026	2027
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Voorziening Onderhoud	€ 645.182	€ 19.376	€ 306.139	€ 252.298	€ 13.971

Bij de investeringen in 2022 speelde 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. In 2026 verwachten we een nieuwe investering in laptops voor medewerkers.

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

	2023	2024	2025	2026	2027
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
gebouwen en terreinen	€ 49.671	€ 47.320	€ 23.995	€ -3.920	€ -3.478
ICT apparatuur kort	€ 174.853	€ 167.607	€ 170.830	€ 178.308	€ 133.294
ICT apparatuur lang	€ 53.800	€ 57.569	€ 51.266	€ 45.004	€ 49.667
inventaris en apparatuur	€ 14.614	€ 8.233	€ 1.677	€ -2.670	€ -1.310
inventaris kort	€ 24.330	€ 26.537	€ 26.413	€ 26.347	€ 26.139
inventaris lang	€ 109.905	€ 108.917	€ 127.879	€ 141.169	€ 141.169
OLP	€ 104.248	€ 104.855	€ 102.996	€ 93.528	€ 77.779
overige technische installaties	€ 18.225	€ 18.225	€ 18.225	€ 18.225	€ 18.225
technische installaties	€ 40.629	€ 44.919	€ 46.017	€ 46.387	€ 47.268
verbouwingen	€ 3.195	€ 12.911	€ 24.267	€ 27.591	€ 27.591
Totaal	€ 593.469	€ 597.093	€ 593.565	€ 569.969	€ 516.345

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

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

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