



*Stichting Baasis
Stationsweg 17a
9471 GJ Zuidlaren*

T. 050 409 69 20

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

*Bestuursnummer 41851
Brinnr. AE45*

Meerjarenbestuursplan

Meerjarenformatiebeleid

Meerjarenbegroting

Bestuursformatieplan

2025-2029

Inhoudsopgave

Proces.....	3
Voorwoord.....	4
Technische kaders.....	4
Meerjareninformatiebeleid.....	5
Meerjarenbegroting.....	5
Bestuursinformatieplan	5
Samenvatting meerjarenbegroting	6
Organisatie.....	8
Stichting	8
Organisatiestructuur.....	8
Strategisch beleidsplan.....	8
Organisatieontwikkelingen	11
Ontwikkeling leerlingaantallen.....	11
Lerarentekort	11
Voorziening groot onderhoud.....	11
Taalschool.....	11
Onderwijs en opvang	12
Investerings	12
Intern begeleiders	12
Meerjarenbegroting- en meerjareninformatiebeleid	13
Inkomstenbronnen.....	13
Allocatie van de middelen.....	13
Functiegebouw	13
Strategisch HR Beleid.....	14
Mobiliteitsbeleid	14
Arbobeleid.....	14
Beleid Starters.....	14
Stagiaires	15
Eigen risicodragers	15
Coaches.....	15
Outplacement	15
Beleid scholing - Baasis Academie	15
Beleid AVG	15
Werving en selectie.....	16
Vakleerkrachten.....	16
Passend onderwijs	16
Bestuurskantoor	17
Begrote formatie en loonkosten inclusief verzuim.....	17
Begroot verzuim.....	18
Begrote investeringen per categorie per jaar	18
Totaal begrote afschrijvingen per jaar	19
Bijlage 1 Scholen en BRIN-nummers.....	20
Bijlage 2 Financiële signaleringswaarden*	21

Proces

Bestuurskantoor	September - november
Managementteam	November
Voorgenomen besluit directeur-bestuurder	November
Kennisgroep Financiën GMR	November
Auditcommissie RvT	November
Goedkeuring RvT	December
Advies GMR/ instemming PGMR	December
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. Deze vloeien voort uit het strategisch beleidsplan. Het meerjarenformatiebeleid beschrijft de gemaakte beleidskeuzes m.b.t. personeel. Het bestuursformatieplan geeft aan welke omvang, aard en niveau op korte en lange termijn nodig zijn voor het verwezenlijken van de strategische doelstellingen. De meerjarenbestuursbegroting laat op hoofdlijnen de financiële ontwikkelingen zien.

De personele geleiding van de GMR heeft een instemmingsbevoegdheid op het meerjarenformatiebeleid en op het bestuursformatieplan. De oudergeleding heeft informatierecht. De GMR heeft adviesrecht op de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid.

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.

Technische kaders

De (meerjaren)begroting wordt opgesteld per kalenderjaar en heeft betrekking op het eerstvolgende kalenderjaar (vast te stellen exploitatiebegroting) en de vier opvolgende kalenderjaren (indicatieve meerjarenbegroting). Eenmalig geld wordt gereserveerd voor specifiek tijdelijke beleid.

De periodieken van de salariskosten worden meegenomen. Er is rekening gehouden met de (geactualiseerde) risicoparagraaf. Gestreefd wordt naar stabiele afschrijvingslasten (gemiddeld komt deze voor stichting Baasis uit op ongeveer 2,8% van de totale lasten).

De CAO-verhoging is verwerkt in deze begroting door middel van een indexatie van 5% voor het kalenderjaar 2025. De bekostiging voor 2025 is gebaseerd op de definitieve regeling van kalenderjaar 2024 en er is rekening gehouden met een verwachte indexering van 3,28% voor kalenderjaar 2025 e.e.a. conform het advies van de PO-Raad.

De volgende kengetallen worden gehanteerd als signaleringswaarden vanuit het ministerie:

Solvabiliteit 1	25%
Solvabiliteit 2	>30%
Liquiditeit: Current Ratio	0,75%
Liquiditeit: Cash Ratio	0,2% tot 0,5%
Rentabiliteit	>0%
Weerstandvermogen Ministerie	5% tot 20%
Weerstandvermogen exclusief MVA	5% tot 20%
Ratio Eigen Vermogen	<= 1

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. Het opstellen en vaststellen van het formatieplan is ingebed 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

Stichting 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

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
		Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	€ 22.394.920	€ 21.599.530	€ 22.532.146	€ 22.026.433	€ 22.276.895	€ 21.980.890	€ 21.711.405
	3.2 Overige overheidsbijdragen ..	€ 234.760	€ 190.044	€ 305.497	€ 153.300	€ 163.300	€ 168.300	€ 173.300
	3.5 Overige baten	€ 435.411	€ 436.873	€ 606.983	€ 591.186	€ 592.327	€ 592.153	€ 592.153
	Subtotaal	€ 23.065.091	€ 22.226.446	€ 23.444.626	€ 22.770.919	€ 23.032.522	€ 22.741.344	€ 22.476.858
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	€ 18.806.929	€ 18.469.489	€ 19.643.003	€ 18.988.404	€ 18.803.427	€ 18.438.488	€ 18.174.030
	4.2 Afschrijvingen	€ 525.368	€ 643.181	€ 824.064	€ 592.674	€ 621.831	€ 624.966	€ 624.200
	4.3 Huisvestingslasten	€ 1.421.871	€ 1.640.981	€ 1.672.782	€ 1.664.927	€ 1.668.861	€ 1.654.747	€ 1.637.936
	4.4 Overige lasten	€ 1.969.863	€ 1.660.210	€ 2.005.664	€ 2.007.600	€ 2.003.150	€ 1.994.712	€ 1.989.729
	Subtotaal	€ 22.724.032	€ 22.413.861	€ 24.145.513	€ 23.253.605	€ 23.097.269	€ 22.712.913	€ 22.425.894
05 Financiële baten en lasten	5.0 Financiële baten en lasten	€ 174.127		€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000
	Subtotaal	€ 174.127		€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000
Bedrijfsresultaat		€ 515.185	€ -187.414	€ -550.887	€ -332.687	€ 85.253	€ 178.431	€ 200.964

De financiële middelen vormen geen belemmering voor het uitvoeren van plannen. Het resultaat is de komende jaren negatief. Dit wordt veroorzaakt door

- De besteding van de nog beschikbare NPO gelden van voor 2024. Het gaat hierbij om een bedrag van € 298.762 in 2025. Hiermee zijn alle NPO-gelden van de scholen besteed.
- Voorinvestering Basisvaardigheden. Hierbij gaat het om € 204.902 in 2025 en om € 491.764 in 2026. Vanaf 2027 is aangegeven dat de basisvaardigheden onderdeel worden van de structurele bekostiging van het Primair Onderwijs.
- Het vervroegd vernieuwen van de oudere inventaris van de scholen. Hierbij wordt rekening gehouden met een kostenpost van € 200.000 in 2025.
- De eenmalige bekostiging die in 2025 wordt verstrekt, zijnde de professionaliseringsgelden en de overgangsbekostiging, worden volledig aan de scholen ter beschikking gesteld over de periode van 1-1-2025 tot en met juli 2027. In 2025 is extra ter beschikking gesteld een bedrag van € 188.076. Het nog beschikbare bedrag in 2026 bedraagt hiermee € 188.421 en in 2027 € 108.945.

	2025	2026	2027	2028
NPO gelden	298.762			
Voorinvestering Basisvaardigheden	204.902	491.764		
Vernieuwen verouderde inventaris	200.000			
Professionalisering en overgangsbekostiging		188.421	108.495	
Totaal	703.664	680.185	108.495	

Indien bovenstaande buiten beschouwing wordt gelaten, is het resultaat over kalenderjaar 2025 nog licht negatief en de volgende jaren positief of licht negatief.

We zien in bovenstaande meerjarenbegroting wel dat:

- De Rijksbijdragen in 2025 ten opzichte van 2024 zijn gestegen door de normaanpassingen van het ministerie en dalen vervolgen in 2026 met ongeveer € 500.000. Dit wordt vooral veroorzaakt door het wegvallen van de overgangsbekostiging en de subsidie basisvaardigheden. Ook de professionaliseringsgelden komen te vervallen. Deze bekostiging gaat dan volledig naar de nieuwe Onderwijsregio's.
- Vanaf 2027 stijgt de bekostiging weer doordat volgens de huidige berichten de subsidie voor de verbetering van de basisvaardigheden onderdeel worden van de structurele bekostiging. Deze baten zijn budgetneutraal opgenomen in de meerjarenbegroting.
- De personeelslasten stijgen ten opzichte van kalenderjaar 2024 door de extra inzet op basisvaardigheden en door de stijging van de CAO per 1 oktober 2024.
- De afschrijvingslasten nemen toe door de geplande ICT-investeringen en door investeringen in inventaris en duurzaamheid als gevolg van de nieuwbouw

Zuidlaren, 7-11-2024

Friso Kingma
Directeur-bestuurder
Stichting Baasis

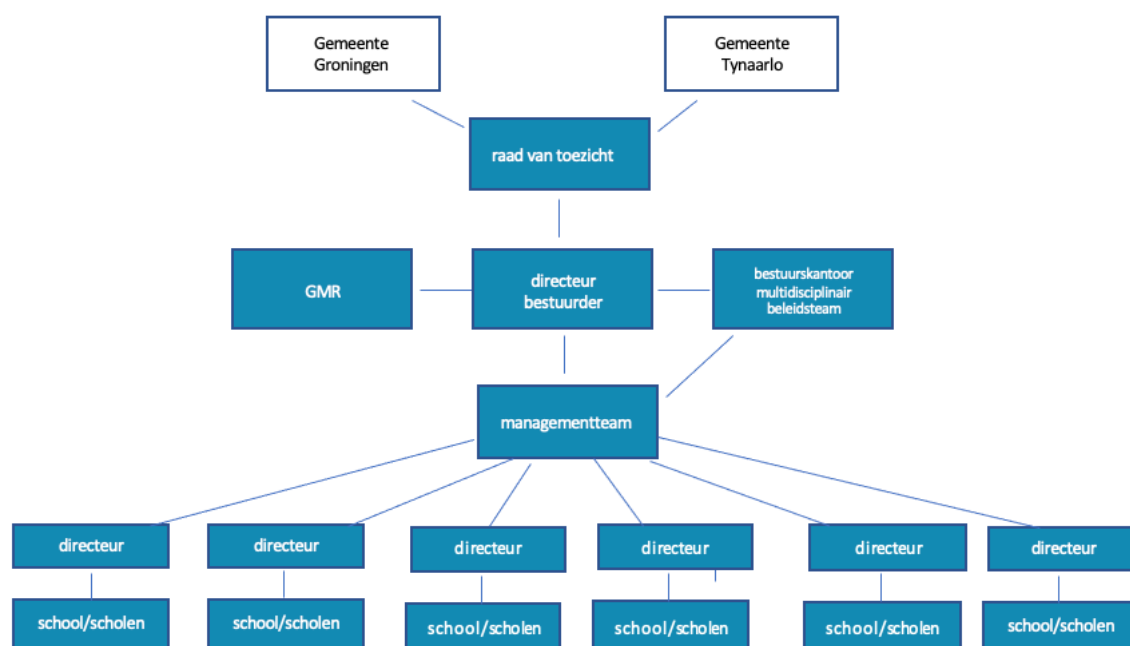
Organisatie

Stichting

Stichting Openbaar Onderwijs Baasis bestaat uit dertien basisscholen, waaronder twaalf openbare basisscholen met een nevenvestiging en een samenwerkingsschool, in de gemeenten Groningen en Tynaarlo. In totaal zijn er ongeveer 270 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 organogram 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. Verschillende 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. Directeuren 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 (waarom bestaan we?)

Wij geven ons onderwijs vorm vanuit onze openbare identiteit. Onze scholen bieden een plek waar leerlingen samen leren en leven, waar ruimte is voor ieders verhaal. We werken vanuit gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting en zijn goed voor elkaar.

In onze scholen is democratie een betekenisvol begrip. Het is zichtbaar in de schoolorganisatie, de schoolcultuur, het onderwijs en de verbinding tussen school en samenleving.

De openbare school leert leerlingen zorgzaam en rechtvaardig om te gaan met andere mensen en de natuur. Als leerlingen onze scholen verlaten, staan ze open voor de wereld en voor andere mensen. Ze kunnen samenwerken en hebben geleerd wat het betekent om het verschil te maken, met en voor anderen.

Kernwaarden

Vier kernwaarden vormen de leidraad in ons werk. Hier staan we voor:

Integer en bevlogen

We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en zijn aanspreekbaar op wat we doen. We zijn ambassadeur voor onze stichting en geven met plezier inhoud aan de dagelijkse onderwijspraktijk.

Professionaliteit en kwaliteit

We werken voortdurend aan de ontwikkeling van onze organisatie. We leren met en van elkaar, delen vaardigheden en kennis zowel binnen als buiten de stichting. We maken verbinding met de omgeving en hechten groot belang aan netwerken.

We stellen ambitieuze en realistische doelen en doen de dingen die ertoe doen

Visie (waar gaan we heen?)

In de visie beschrijven we het beeld van de toekomst die we willen creëren.

Boeiend opbrengstgericht onderwijs

Ons streven is het aanbieden van boeiend onderwijs voor onze leerlingen. Onderwijs dat ervoor zorgt dat leerlingen met plezier en in een vertrouwde (leer)omgeving kennis en vaardigheden opdoen, waarmee ze een goede basis hebben zich verder te ontwikkelen op het voortgezet onderwijs. Leerlingen ontwikkelen vaardigheden waarmee ze kunnen opkomen voor zichzelf en voor de ander vanuit gelijkwaardigheid.

Eigenaarschap en innovatie

We vinden het belangrijk dat leerlingen vrijheid ervaren en mede-eigenaar zijn van hun leerproces. Dit verhoogt het leereffect. Het samen opstellen van succescriteria en (leer)doelen zijn belangrijke factoren om leerlingen maximaal te kunnen laten presteren.

Samen onderzoeken en bewegen

We maken gebruik van (wetenschappelijk) onderzoek om andere vormen van leren toe te passen, aansluitend bij hoe het kind het beste (bewegend) leert.

We werken binnen de scholen samen met partners, ontmoeten anderen, om het beste uit leerlingen te halen en een optimale ontwikkeling te realiseren.

Onze ambities

De komende jaren werken we aan de volgende ambities:

- *goed onderwijs;*
de kwaliteit van ons onderwijs ontwikkelt zich van voldoende naar goed
- *passend en innovatief vakmanschap;*
we willen elke dag een beetje beter worden in ons vak

- *‘ruimte’ in de samenleving*
we werken aan en in een duurzame plek/omgeving waarin onderwijs, opvang en ondersteuning samenkomen

In de schoolplannen worden de ambities op het gebied van ‘wereldburgerschap’ en ‘wetenschap en techniek’ uitgewerkt.

Organisatieontwikkelingen

Ontwikkeling leerlingaantallen

	01-02-2022	01-02-2023	01-02-2024	01-02-2025	01-02-2026	01-02-2027	01-02-2028	01-02-2029
09FN Openbare Basisschool De Schuthoek	92	106	120	135	134	124	126	118
09FN-N1 De Schuthoek Zuidlaarderveen	28	35	31	34	37	39	36	37
10AV De Vijverstee	115	124	128	130	129	127	127	125
10BK Basisschool Schuilingsoord	206	192	181	172	168	174	172	181
10TA OBS Het Oelebred	141	138	136	122	127	116	116	121
10TH Basisschool De Zuidwester	121	121	116	106	103	107	96	91
11HH De Duinstee	51	60	55	54	52	50	50	47
12DC Openbare Basisschool de Wissel	188	160	161	156	151	146	141	133
12DG OBS De Zeijer Hoogte	57	47	53	56	60	60	61	62
12ME Quintusschool	118	131	134	135	135	138	140	143
13AL Brinkschool	422	436	411	402	379	374	356	337
18NM o.b.s. De Veenvlinder	336	355	356	368	375	362	354	346
18OV OBS Ter Borch	520	502	496	486	475	470	468	465
18QA obs De Westerburcht	299	317	324	329	336	329	335	336
41851 PO002 Atalanta	47	34	19	41	41	41	41	41
Totaal	2.741	2.758	2.721	2.726	2.702	2.657	2.619	2.583

We zien dat in de komende jaren het leerlingenaantal licht daalt naar 2583 leerlingen in 2029. Op alle scholen kunnen we de kwaliteit van onderwijs garanderen.

Lerarentekort

Om weerstand te bieden aan de arbeidsmarktproblematiek nemen we deel aan regionale samenwerkingen, daarnaast werken we actief aan het beleid "Boeiend Binden". Dit beleid is een van de pijlers van ons strategisch HRM-plan waarbij we goed gekwalificeerde werknemers, die aansluiten bij onze organisatiecultuur en doelstellingen zorgvuldig identificeren, aantrekken en selecteren om zo de toename van het talent en de groei van de organisatie en/of de sector te bevorderen. Daarnaast hebben we aandacht voor de "middengroep". Deze groep is cruciaal voor de organisatie vanwege hun rol in mentorschap, strategie-uitvoering, kennis en continuïteit. Ze begeleiden niet alleen nieuwe medewerkers, maar implementeren ook bedrijfsstrategieën en lossen problemen op met hun diepgaande ervaring. Er is een bedrag van €10.000 gereserveerd om vanuit integraal personeelsbeleid activiteiten te ontwikkelen voor deze groep.

Voorziening groot onderhoud

Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) bepaalt de jaarlijkse budgetten uit de voorziening groot onderhoud. De manier van MJOP opstellen wijzigt per 1-1-2024 vanwege een uitspraak van de raad van verslaglegging. De periode waarover en de manier van inventariseren verandert.

Het MJOP dient nu over de gehele exploitatie periode van het pand berekend te worden per onderhoudsgevoelig element per school. Op het moment dat een element onderhouden/vervangen dient te worden, moet het budget beschikbaar zijn en ingezet worden. We brengen via de stelselwijziging (per 1 januari 2024) componentenmethode de voorziening op niveau.

We bouwen vier nieuwe scholen de komende periode. Het groot onderhoud wordt voor deze gebouwen op de noodzakelijke punten ingezet. De dotatie aan de voorziening voor die locaties is daarmee ook relatief gering.

Taalschool

Stichting Baasis heeft in Eelde een Taalschool 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 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 2024 is het convenant verlengd tot 31 december 2025.

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. In gezamenlijkheid wordt gezocht naar oplossingen om de medewerkers effectiever in te zetten op de locaties.

Investeringsprogramma

Het investeringsprogramma is de komende jaren stevig door alles wat speelt rond de nieuwbouw van een viertal scholen. Door positieve resultaten kunnen voldoende middelen vrijgespeeld worden om deze impuls qua liquiditeitsontwikkeling aan te kunnen. De financiële continuïteit is gewaarborgd.

Intern begeleiders

Na zorgvuldige overwegingen is besloten om de intern begeleider voorlopig als rol te behouden in het functiegebouw en er geen aparte functie van te maken. Als het een functie wordt, vallen intern begeleiders onder het OOP, met andere rechten en plichten. Dit zou betekenen dat zij niet meer inzetbaar zijn als leerkracht, wat invloed heeft op onze flexibele schil. Wel bieden we een professionaliseringsmogelijkheid aan door de opleiding tot kwaliteitsmedewerker beschikbaar te stellen. De kosten die gemoeid zijn met deze scholing bedragen € 50.000.

Meerjarenbegroting- en meerjarenformatiebeleid

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

- boeiend en opbrengstgericht onderwijs;
- professionals die blijven groeien;
- onderwijs, opvang en ondersteuning die mee ontwikkelen met de maatschappij.

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 de 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:

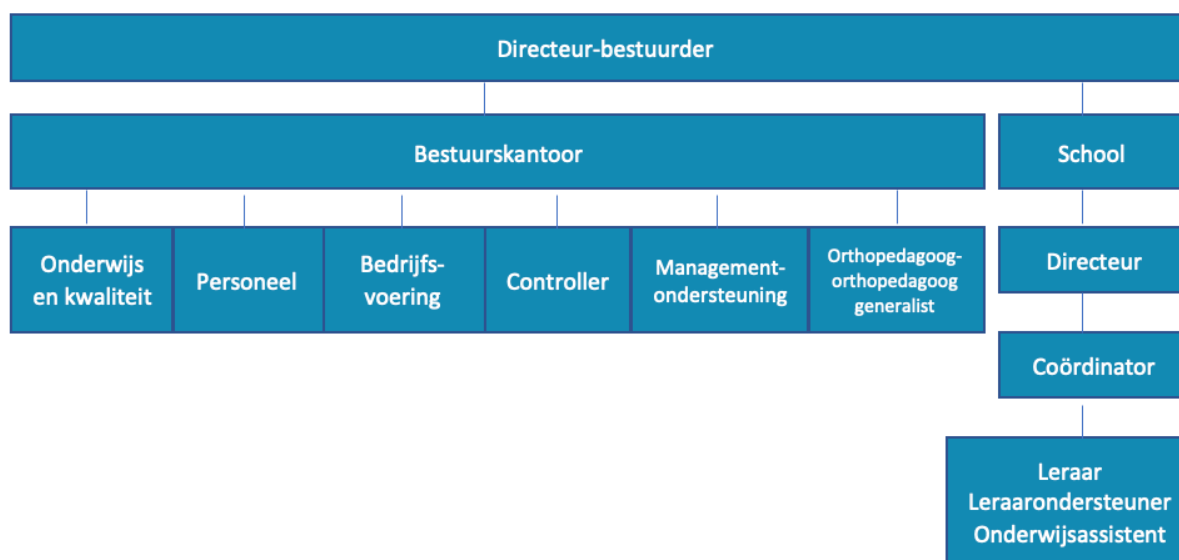
- het bestuurskantoor;
- bovenschools;
- scholen.

De baten worden volgens de vier uitgangspunten verdeeld over de drie deelgebieden (zie bijlage 5). 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 functieboek van de stichting is onder constructie. De functie van orthopedagoog-generalist wordt toegevoegd. Het functieboek zal in 2025 weer volledig voldoen aan de wensen van de stichting, afgestemd op de strategie en in lijn met de CAO-regels.



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. Directeuren zijn ingeschaald in D13 (IKC) of D12. De orthopedagogen in schaal 11 en 12. Op het bestuurskantoor worden de schalen 7, 11 en 12 gehanteerd.

Strategisch HR Beleid

Het strategisch HR-beleid is opgesteld en wordt verder uitgewerkt, waarbij stap voor stap de punten uit het plan worden opgepakt. De onboarding is reeds uitgewerkt en geïmplementeerd als een van de eerste onderdelen. Het strategisch HR-plan is nauw verbonden met de bredere strategie van de stichting, zodat onze HR-doelstellingen bijdragen aan het realiseren van de organisatiedoelen.

Mobiliteitsbeleid

Mobiliteit binnen Stichting Baasis vergroot de inzetbaarheid van medewerkers en bevordert de in-, door- en uitstroom van personeel. Medewerkers worden in dienst genomen bij de stichting en kunnen op alle aangesloten scholen worden ingezet, zonder rechtspositionele of financiële gevolgen bij een werkplekverandering. Dit beleid ondersteunt een flexibele personeelsinzet en draagt bij aan het behoud en de uitbreiding van werkgelegenheid binnen de stichting.

Arbobeleid

De inzet op preventieve maatregelen om ziekteverzuim te voorkomen wordt de komende jaren voortgezet. Op basis van de input van het managementteam wordt het verzuimprotocol aangepast om nog beter in te spelen op de behoeften van het MT binnen de organisatie. Er is een algemene tendens zichtbaar om eventuele uitdagingen met personeel actief en constructief aan te pakken om een gezonde en veerkrachtige werkomgeving te waarborgen. De investering die met het arbobeleid gemoeid is, bedraagt € 125.000.

Beleid Starters

Het beleid voor nieuwe medewerkers is uitgebreid: naast startende leerkrachten worden nu ook andere nieuwe collega's ondersteund. Ons doel is om hen een duidelijk pad te bieden richting groei, erkenning, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid op de werkvloer. Daarbij werken we aan een positief imago, zodat we voor potentiële medewerkers een aantrekkelijke keuze zijn.

Stagiaires

LIO-stagiaires spelen een cruciale rol als schakel tussen de theoretische inzichten van de opleiding en de dagelijkse praktijk in het onderwijs, wat bijdraagt aan de kwaliteit van ons onderwijs. Wat voor starters geldt, is zeker ook van toepassing op onze LIO-stagiaires.

Hun stagevergoeding is recent verhoogd naar € 500 per maand, waarmee we een balans hebben gezocht tussen goede begeleiding en hun waardevolle inzet binnen de school. Naast begeleiding op de school zelf worden de LIO-stagiaires ook intensief ondersteund door initiatieven vanuit de werkgroep 'Professionals die Blijven Groeien'. Jaarlijks begroten we hiervoor € 37.000. Voor andere stagevergoedingen is op dit moment geen beleid ontwikkeld.

Eigen risicodragers

We zijn eigenrisicodragers en hiermee zelf verantwoordelijk voor de kosten van ziekteverzuim van ex-werknemers. De werkzaamheden, zoals de re-integratie-inspanningen, die hierbij komen kijken worden uitbesteed. We hebben een budget van € 15.000 gereserveerd omdat we eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet.

Coaches

Er zijn twee interne coaches aangesteld die samenwerken met het bestuurskantoor en de mentor van het Vervangingsfonds. We werken met een beleidsplan waarin de structuur en verantwoordelijkheden rondom coaching zijn vastgelegd. In de situaties waarin sprake is van een disbalans in de privésfeer of als de problematiek niet direct school gerelateerd is, wordt een externe coach ingeschakeld. Dit waarborgt dat medewerkers ook in die omstandigheden de juiste begeleiding krijgen, passend bij hun persoonlijke behoeften. Voor coaching is € 35.000 begroot.

Outplacement

Ieder schoolbestuur heeft de verantwoordelijkheid om de eigen werkloosheidskosten beperkt te houden. Is ontslag toetsbaar onvermijdelijk, dan worden de kosten grotendeels vergoed door het Participatiefonds. De stichting betaalt een eigen bijdrage in geval van beëindiging van een dienstverband. Bij bepaalde beëindigingsgronden is er een voorwaarde voor verlaging van de eigen bijdrage. De werkgever moet aantonen aan de inspanningsverplichting te voldoen. Dat wil zeggen dat werkgever en werknemer in de periode voorafgaand aan het ontslag 'van-werk-naar-werk-activiteiten' ondernomen hebben en dat daar een vastgesteld bedrag in geïnvesteerd is. Voor 'van-werk-naar-werk-activiteiten' is een bedrag van € 10.000 begroot.

Beleid scholing - Baasis Academie

De Baasis Academie is een online platform dat de professionele ontwikkeling van leerkrachten bevordert. Op alle scholen wordt gebruikgemaakt van de mogelijkheden die de Baasis Academie biedt. Voor deze initiatieven is in de begroting € 30.000 opgenomen.

Beleid AVG

Het handhaven van een solide maar werkbaar beleid op het gebied van AVG is belangrijk om de privacy rechten van onze leerlingen en medewerkers te waarborgen. In een tijdperk waarin digitale gegevensstromen exponentieel groeien, is het belangrijk dat we blijven voldoen aan de wettelijke eisen en ethische normen met betrekking tot gegevensverwerking. Enerzijds om het vertrouwen van onze medewerkers, leerlingen, ouders en andere betrokkenen serieus te nemen en anderzijds om reputatieschade en boetes te voorkomen. Een voortdurende focus op de praktische uitvoering van het beleid toont aan dat we transparantie en zorgvuldigheid hoog in het vaandel dragen en dat we onze kernwaarden professionaliteit en integriteit hooghouden. Op deze manier creëren we een

solide basis voor een verantwoorde bedrijfsvoering. De functionaris gegevensbescherming is voor € 15.000 in de begroting opgenomen. Daarnaast is er € 8.000 voor onze privacy officer begroot.

De komende jaren wordt verder gebouwd aan het versterken van een gezonde privacycultuur door verantwoordelijkheden breder binnen de organisatie te beleggen. Daarnaast is in 2024 een werkgroep IBP gestart met de invoering van de punten uit het normenkader.

Werving en selectie

Baasis zet zich in voor een gemotiveerde en competente personeelsformatie, waarbij we actief investeren in het aantrekken van de juiste kandidaten met de vereiste kwalificaties die aansluiten bij onze onderwijsdoelen. Dit draagt niet alleen bij aan de versterking van de onderwijskwaliteit, maar ook aan een positieve werkomgeving en een hecht team van leerkrachten en medewerkers. Binnen dit kader speelt genderdiversiteit een belangrijke rol. We streven naar een inclusieve werkcultuur en evenwichtige man-vrouwverhoudingen, waarbij we specifiek inzetten op het binnenhalen van jonge leerkrachten en fulltime leerkrachten om vernieuwing te stimuleren. Tegelijkertijd koesteren we de parttimers en de middengroep van ervaren medewerkers, die voor stabiliteit en continuïteit zorgen. In de begroting is € 15.000 gereserveerd voor PR-activiteiten om Stichting Baasis nog beter op de kaart te zetten en onze zichtbaarheid te vergroten.

Vakleerkrachten

Invulling geven aan de dynamische schooldag, waarbij onderwijs en beweging op een geïntegreerde manier in het dagelijkse rooster worden verwerkt krijgt vorm doordat twee collega's uit de vakgroep bewegen de handen ineengeslagen hebben met een lid van het MT om de details verder uit te werken. Door structurele integratie van bewegingsonderwijs streeft de stichting ernaar zich te onderscheiden op de arbeidsmarkt. Deze aanpak bevordert niet alleen de fysieke gezondheid van de leerlingen, maar ondersteunt ook hun cognitieve ontwikkeling en sociaal-emotionele groei. Op deze manier positioneert de stichting zich als een innovatieve en proactieve organisatie binnen het onderwijs.

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 € 124.000 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 € 405.000 opgenomen.

Bovenschoolse plusklassen (maximaal 15 kinderen per groep) bieden leerlingen meer uitdaging, 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 € 90.000 per jaar opgenomen in de begroting.

Bestuurskantoor

Hieronder vallen de medewerkers voor de leerlingenadministratie, managementondersteuning controller, orthopedagoog-orthopedagoog generalist en medewerkers 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, regievoering passend onderwijs en vertegenwoordiging bij samenwerkingsverbanden.
 - Domein personeel: personele zaken, pool vervangingsfonds, een budget voor bovenschoolse scholing en training.
 - Domein bedrijfsvoering: bestuurskosten, accountant, administratiekantoor, vervoer leerlingen, verzekeringen, ICT en huisvesting.
 - ICT: de exploitatie van gezamenlijk overeengekomen systemen en applicaties en het beheer van het ICT-netwerk (w.o. de hardware infrastructuur) en investeringen in devices van de werknemers en digiborden;
 - 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 inclusief verzuim

			2024	2025	2026	2027	2028	2029
			Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Basisformatie	Directie	Gem. WTF	12,1413	11,7409	11,6826	11,6826	11,6826	11,6826
		Loonkosten	€ 1.597.841	€ 1.653.787	€ 1.667.335	€ 1.684.735	€ 1.702.800	€ 1.712.350
	Onderwijsondersteunend personeel	Gem. WTF	18,2229	17,1789	12,9206	12,9206	12,9206	12,9206
		Loonkosten	€ 1.352.701	€ 1.248.779	€ 1.001.905	€ 1.014.113	€ 1.024.320	€ 1.032.698
	Onderwijzend personeel	Gem. WTF	142,1028	140,5251	130,4500	130,3045	130,2170	130,0920
		Loonkosten	€ 13.477.211	€ 13.910.154	€ 13.239.961	€ 13.374.050	€ 13.503.809	€ 13.619.945
Payrolling	Directie	Gem. WTF	0,5833	0,5833				
		Loonkosten	€ 29.400	€ 129.360				
	Onbekend	Gem. WTF		1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
		Loonkosten		€ 36.742	€ 36.742	€ 36.742	€ 36.742	€ 36.742
	Onderwijsondersteunend personeel	Gem. WTF	0,5500	0,7567	0,6400	0,6400	0,6400	0,6400
		Loonkosten	€ 3.240	€ 18.010	€ 11.970	€ 11.970	€ 11.970	€ 11.970
Taakstellingen	Onderwijzend personeel	Gem. WTF	2,8910	2,1777	1,9610	1,9610	1,9610	1,9610
		Loonkosten	€ 176.328	€ 206.823	€ 193.059	€ 193.059	€ 193.059	€ 193.059
	Directie	Gem. WTF	-0,3750	-0,0833	-0,2000	-0,2000	-0,2000	-0,2000
		Loonkosten	€ -50.743	€ -11.015	€ -26.757	€ -27.522	€ -28.285	€ -28.979
	Onderwijsondersteunend personeel	Gem. WTF	-0,6667	-0,2642	-0,6340	-0,6340	-0,6340	-0,6340
		Loonkosten	€ -36.110	€ -18.030	€ -43.782	€ -44.878	€ -45.575	€ -45.575
Vacatures	Onderwijzend personeel	Gem. WTF	-2,1875	-1,1250	-3,7833	-7,0917	-12,5583	-17,7833
		Loonkosten	€ -176.571	€ -89.276	€ -302.677	€ -579.086	€ -1.043.239	€ -1.514.112
	Directie	Gem. WTF	1,0833	0,6000	0,6000	0,6000	0,6000	0,6000
		Loonkosten	€ 139.346	€ 86.834	€ 87.408	€ 87.408	€ 87.408	€ 87.408
	Onderwijsondersteunend personeel	Gem. WTF	0,7667	3,8167	5,0167	4,9000	4,9000	4,9000
		Loonkosten	€ 48.140	€ 256.921	€ 348.743	€ 346.813	€ 353.918	€ 359.046
Totaal		Gem. WTF	189,6893	190,2502	178,0903	172,5073	166,9532	161,6032
		Loonkosten	€ 17.736.788	€ 18.458.198	€ 17.678.443	€ 17.456.705	€ 17.203.209	€ 16.917.760

De inzet van de directie is vanaf 2025 stabiel. Bij het ondersteunend personeel zien we een terugloop als gevolg van het wegvallen van de NPO-middelen. Ook speelt dat een aantal scholen in relatie tot de feitelijke locatie meer ondersteunend personeel ingezet heeft en de lichte terugloop van het aantal leerlingen. Scholen hebben geanticipeerd op de terugloop, maar missen de extra inzet in de dagelijkse praktijk wel.

Ook bij onderwijzend personeel is een terugloop te zien, met name van 2025 naar 2026, als gevolg van het wegvallen van de NPO-middelen en omdat op een aantal scholen in 2025 in relatie tot de feitelijk allocatie meer personeel wordt ingezet en de lichte terugloop van het aantal leerlingen.

De terugloop in personeel kan opgevangen worden met natuurlijk verloop en leidt niet tot gedwongen ontslagen. In de huidige arbeidsmarkt blijft het een uitdaging om de vacatures die door het jaar heen ontstaan in te vullen.

Begroot verzuim

		2024	2025	2026	2027	2028	2029
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
319500 Salariskosten Vervangingsfonds	Gem. WTF	10,5350	10,4065	9,7865	9,4565	9,1232	8,8022
	Loonkosten	€ 1.002.428	€ 1.026.560	€ 985.223	€ 971.011	€ 954.297	€ 935.454
319600 Salariskosten vervanging UWV	Gem. WTF		0,0725	0,0480	0,0480	0,0480	0,0480
	Loonkosten		€ 5.226	€ 3.669	€ 3.838	€ 4.027	€ 4.238
319601 Salariskosten vervanging imperatief verlof	Gem. WTF	0,4417	0,4396	0,4121	0,3982	0,3843	0,3709
	Loonkosten	€ 41.767	€ 42.990	€ 41.203	€ 40.617	€ 39.928	€ 39.152
Totaal	Gem. WTF	10,9767	10,9187	10,2465	9,9027	9,5555	9,2210
	Loonkosten	€ 1.044.195	€ 1.074.776	€ 1.030.095	€ 1.015.466	€ 998.253	€ 978.844

Er wordt in de begroting rekening gehouden met een verzuim van 6%. De kosten van de vervanging van verzuim worden in principe gedekt door het vervangingsfonds. Dit geldt niet voor de vervanging van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hiervoor ontvangt de organisatie vanuit het UWV een ziektebewerking. Aangezien het begrote verzuim hoger ligt dan de premie van het vervangingsfonds, is in de begroting rekening gehouden met een malus van € 20.000.

Daarnaast wordt in de schoolbegrotingen rekening gehouden met CAO-verlof en deze wordt ingeschat op 0,25% van de totale loonkosten. CAO-verlof is verlof dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap moet verlenen wanneer de werknemer verplichtingen heeft die alleen in werktijd kunnen worden vervuld.

Begrote investeringen per categorie per jaar

	2025	2026	2027	2028	2029
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Investering Inventaris	€ 290.455	€ 503.429		€ 18.000	€ 35.488
Investering OLP	€ 93.600	€ 58.000	€ 70.750	€ 47.500	€ 27.700
Investering Verbouwing	€ 245.200	€ 133.036			
Investeringen Gebouwen b..	€ 128.000				
Investeringen ICT	€ 165.300	€ 195.600	€ 603.550	€ 158.000	€ 9.000
Investeringen Verbouwing ..	€ 11.942	€ 175.389		€ 7.143	€ 44.237
Voorziening Groot Onderh..	€ 51.894	€ 86.119	€ 15.364	€ 242.412	€ 483.105
Totaal	€ 986.391	€ 1.151.573	€ 689.664	€ 473.055	€ 599.530

De nieuwbouw van een drietal scholen concentreert zich in 2025 en in 2026. 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 lesmaterialen. Hier komen wel (hogere) licentiekosten voor terug. In 2025, 2026 en 2027 zullen de digiborden grotendeels vervangen worden en in 2027 verwachten we een nieuwe investering in leerling devices. Het onderhoud aan oude scholen, die op korte termijn nieuwbouw krijgen, gebeurt op het vereiste (minimum) niveau.

Totaal begrote afschrijvingen per jaar

	2025	2026	2027	2028	2029
	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
gebouwen	€ 2.937	€ 3.204	€ 3.204	€ 3.204	€ 3.204
gebouwen en terreinen	€ 27.505	€ -927	€ -927	€ -927	€ -927
ICT apparatuur kort	€ 196.656	€ 172.585	€ 190.865	€ 195.879	€ 195.979
ICT apparatuur lang	€ 45.213	€ 44.437	€ 53.444	€ 57.787	€ 58.328
inventaris en apparatuur	€ 204.377	€ -231	€ -231	€ -231	€ -231
inventaris kort	€ 31.221	€ 32.378	€ 32.170	€ 32.651	€ 36.263
inventaris lang	€ 121.231	€ 143.385	€ 154.164	€ 154.164	€ 151.477
OLP	€ 105.566	€ 100.278	€ 87.096	€ 80.320	€ 77.340
OLP privaat	€ 857	€ 1.104	€ 1.104	€ 1.104	€ 1.104
overige technische installaties	€ 18.225	€ 18.225	€ 18.225	€ 18.225	€ 18.225
technische installaties	€ 39.417	€ 38.659	€ 38.370	€ 38.354	€ 38.354
verbouwingen	€ 30.860	€ 39.578	€ 44.346	€ 44.436	€ 45.084
Totaal	€ 824.064	€ 592.674	€ 621.831	€ 624.966	€ 624.200

Bovenstaande tabel is het resultaat van de in het verleden gerealiseerde investeringen en de geplande investeringen vanaf 2024 in de begroting 2025.

Bijlage 1 Scholen en BRIN-nummers

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

Bijlage 2 Financiële signaleringswaarden*

Financiële Kengetallen	streefdoelen	Begroting				
		2025	2026	2027	2028	2029
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	25%	42,16%	39,91%	39,17%	38,53%	37,23%
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	>30%	65,93%	67,67%	68,76%	71,08%	73,40%
Liquiditeit: Current Ratio	0,75%	1,83	1,76	1,86	2,21	2,66
Liquiditeit: Cash Ratio	0,2 tot 0,5%	1,44	1,36	1,45	1,80	2,26
Rentabiliteit	>0%	-2,35%	-1,46%	0,37%	0,78%	0,89%
Weerstandsvermogen Ministerie	5% to 20%	18,94%	18,04%	18,21%	19,22%	20,34%
Weerstandsvermogen exclusief de Materiele Vaste Activa	5% to 20%	2,02%	-1,45%	-1,30%	1,21%	4,37%
Ratio Eigen Vermogen	<=1	0,88	0,75	0,74	0,82	0,93

* betreft een inschatting, gebaseerd op de prognose van de rapportage tot en met september 2024 en de begroting 2025. Hierbij is ook rekening gehouden met het effect van het toepassen van de componentenmethode voor de voorziening onderhoud.

Het ratio Eigen Vermogen geeft de verhouding aan tussen het feitelijk Eigen Vermogen van Baasis ten opzichte van het Normatief Vermogen van het ministerie. Indien de ratio groter is dan 1 is sprake van mogelijk bovenmatig vermogen. Baasis heeft als doelstelling een ratio Eigen Vermogen van 0,80% of meer t.o.v. de signaleringwaarde van het ministerie. Hiermee blijven de overige ratio's ruim binnen de streefwaardes.

Zoals uit bovenstaande kengetallen blijkt, is de verwachting dat het ratio eigen vermogen vanaf kalenderjaar 2024 zal dalen door de extra kosten van het toegepast tijdelijk beleid. Het gaat hierbij met name om de vervroegde inzet voor de verbetering van de basisvaardigheden en de vervroegde vervangingen van inventaris. Vanaf 2028 zal het ratio eigen vermogen weer toenemen.