Daaf Geluk

vestiging OP DE DAAF GELUK
GUNNINGSCHOOL
PASSEND ONDERWIJS

DUNAMARE ONDERWIJSGROEP

TOELICHTING BEGROTING 2013/2014

Daaf Gelukschool en vestiging Gunning op de Daaf Geluk

Inhoudsopgave Begroting 2013/2014

Inhoudsopgave Begroting 2013/2014 2
Toelichting op de hoofdstukken 3
1. Managementsamenvatting 3
1.1 Belangrijkste beleidsdoelen en resultaatgebieden 3
1.2 Belangrijkste punten van Begroting en Formatie 4
Doelstellingen en te bereiken resultaten beleidsdomeinen 5
Markt en omgeving 5
Onderwijs en leerlingenbeleid 5
Personeelsbeleid 6
Kwantitatieve doelstellingen 8
Leerlingenaantallen en prognoses 8
Onderwijstijd en lesuitval 8
Financiën 9
Exploitatiebegroting 13-14 9
Begrotingsresume 11
Investeringsbegroting 11
Formatie 12
Formatieoverzicht 12
Functiemix OP- bezoldigingsschalen 12
Taakbeleid en overige specificaties OP 13
Taakbeleid directie en OOP 13
Bijlage A: Detailbegroting DG en VG 15

Toelichting op de hoofdstukken

Deze toelichting op de begroting betreft die van de Daaf Gelukschool en de Vestiging Gunning op de Daaf Geluk. Op uitwerkingsniveau zijn er twee begrotingen.
We kunnen momenteel nog niet de aparte begrotingen op 0 krijgen, omdat de personele verdeling(docenten) over de twee scholen pas kan plaatsvinden begin juli, als het rooster duidelijk is.

1. Managementsamenvatting

1.1 Belangrijkste beleidsdoelen en resultaatgebieden

Beide scholen hebben in hun visie hoog in het vaandel staan: maatwerk, warmte (leerlingen vertrouwen geven dat ze iets kunnen, fouten maken mag), veiligheid, structuur en ze toerusten voor de toekomst. Wij hebben leerlingen met weinig zelfvertrouwen, die zich onzeker voelen, zich niet direct durven te uiten en als gevolg daarvan ook niet altijd goed scoren op didactische toetsen. Maatwerk, duidelijkheid en structuur zijn van groot belang. Dat betekent dat de medewerkers de beoogde mogelijkheden van een leerling goed moeten kennen om vervolgens opbrengst gericht te kunnen werken.

Afgelopen jaar hebben we gewerkt met twee teamleiders, 1 voor de DG en 1 voor de VG. Een grondige evaluatie heeft uitgewezen dat 1 teamleider voor de Daaf Geluk en 1 teamleider voor de Vestiging Gunning verticaal voor alle klassen geen goede zaak is.
De belangrijkste reden is dat er onderwijskundig verschil zit in de leerjaren. Een eindexamenklas vraagt andere competenties van een teamleider dan een brugklas. Elk leerjaar vereist een eigen didactische en pedagogische aanpak. Daarom vindt er een organisatie verandering plaats per 1 augustus 2013.
We gaan komend schooljaar(mits er een akkoord is van de inspectie) werken met 4 teamleiders. In totaal verandert het totaal aantal FTE in het mangement team niet. De teamleiders zullen extra taken krijgen zoals de leerlingenzorg,de ontwikkeling van een sociale vaardigheden programma voor de bovenbouw en de ontwikkeling van studiedagen/middagen. We hopen zo een betere situatie te creeeren.

We gaan werken met 1 zorgcoordinator die de totale zorg onder zich heeft. De mentoren hebben wekelijks een gesprek met de teamleider. Contact met ouders en externen is van essentieel belang voor een goede zorg. Wij zetten daar dan ook hoog op in.Onze leerlingen redden het niet zonder een intensieve begeleiding.We zien ook aan het slagingsresultaat dat al onze inspanningen vruchten afwerpt.

Ontwikkelingen op onderwijskundig gebied:
Een consequentie van het feit dat we geen 3 jarige onderbouw meer hebben is de groei van onze 3 bovenbouw. Eind schooljaar 12-13 stromen zowel de 2 onderbouw als de 3 onderbouw leerlingen door naar een andere school of naar onze bovenbouw. Veel van onze leerlingen doen niet meer automatisch 3 jaar over de onderbouw.Een belangrijk doel zal blijven het monitoren van de resultaten(didactisch en sociaal-emotioneel).
Wij gaan verder met de ingezette ontwikkeling, opbrengst gericht werken. Differentiatie in de volle breedte van het woord zal een speerpunt zijn. De adviezen die leerlingen meegekregen hebben van de basisscholen willen we nog beter monitoren. Er zal regelmatige een evaluatie plaatsvinden. Ook het aangeboden onderwijs in de onderbouw zal geëvalueerd worden. De leerlijnen worden opnieuw bekeken.
Het ontwikkelen van goede toetsen zal voortgezet worden.
Leerlingen die een extra vak willen zullen we de gelegenheid geven om dat te doen.
Boven alles staat dat we duidelijk willen hebben: wat is een goede les. In teamvergaderingen zullen we daar van gedachten over wisselen.

We hebben gemerkt dat bij goed monitoren op welke gebieden dan ook, het SMART formuleren een voorwaarde is. Scholing daarop zal dan ook plaatsvinden

Op ICT gebied zullen we verder gaan met de digitalisering. We hebben in elk lokaal een digibord. De meeste medewerkers hebben een basiscursus gehad. We gaan verder met verdieping. De ELO zal beter ingezet gaan worden voor de leerlingen. Dat betekent dat we een beleid maken waarin richtlijnen staan over het invullen van de ELO door medewerkers. Het gebruik van VO content zal verder gestimuleerd worden.

Afgelopen schooljaar hebben we **tevredenheidenquêtes** uitgezet onder ouders, leerlingen en personeel.

Op de drie beleidsterreinen, kwaliteitszorg, onderwijsleerproces en zorg en begeleiding wordt door de ouders positief gescoord.
Bij de leerlingen wordt op de beleidsterreinen tijd, onderwijsleerproces en begeleiding met grote tevredenheid gescoord. Op veiligheid scoren we zelfs een 9.
De leerlingen geven aan dat ze meer differentiatie willen in de lessen en dat deze uitdagender kunnen. Zoals hierboven aangegeven, is dat 1 van onze doelen.
De medewerkers zijn tevreden over de school. Voor het schooljaar 13-14 is professionalisering en balans in de draagkracht en draaglast van belang.
Voor wat betreft het **ziekteverzuim** hopen we de ingezette daling nog verder te kunnen effectueren. Vooral de aanpak van de meldingsfrequentie.
De basisscholen zijn tevreden over de informatie die we ze verstrekken. Verder ontvangen alle scholen de rapportage over hun oud leerlingen.

Ook komend schooljaar zullen we ons via **vensters voor verantwoording** verantwoorden

Komend schooljaar zal het eerste schooljaar zijn waarin het **rendement** van de onderbouw zal veranderen. In de 3 jarige onderbouw bleven alle leerlingen zitten. Nu met de 2 jarige onderbouw is dat niet meer het geval. De nieuwe 3 bovenbouw heeft een mix van leerlingen die of een 2 jarige onderbouw of een 3 jarige onderbouw hebben gehad. We zetten in op het behouden van het huidige rendement en het behoud van de goede examen cijfers
Het gemiddelde examencijfer ligt ver boven gemiddeld voor beide afdelingen. Alle vakken zitten (ruim) boven de absolute norm (6.0).

Voor wat betreft de taal en reken prestaties (referentie niveaus) zijn we in ontwikkeling.
Alle leerjaren hebben aparte rekenuren. Leerlingen werken op hun eigen niveau.
Het beleid voor taal en rekenen zal in 13-14 vastgesteld worden. Het zal gericht zijn op het wegwerken van achterstanden en het op niveau houden van de kennis.

1.2 Belangrijkste punten van Begroting en Formatie

We hebben te maken met een daling van inkomsten.
Door het uittreden van het Teyler uit ons BRIN(25 FU) is er een andere (voor ons negatief uitpakkend) bekostigingssystematiek.We gaan van schoolgroep 4 naar schoolgroep 1. Op de financiering van de LWOO leerlingen (Daaf Geluk) vinden ook bezuinigingen plaats.
We ontvangen voor de functiemix ongeveer € 43.000 en voor de prestatiebox ongeveer €30.000. 25 % van prestatiebox is voor professionalisering. De school verdubbelt dit bedrag.

De Daaf Geluk heeft 36 leerlingen die een leerling gebonden financiering ontvangen.

Aan de lastenkant zien we een stijging van de loonkosten.Deze stijgen mede door de verkorting van de salarisschalen.We hebben een nieuw gebouw en een volledig gerenoveerd gebouw. De bijdrage aan het groot onderhoud is daarom met 50 % toegenomen.

Zoals hierboven bij 1.1 toegelicht hebben we een bezuiniging doorgevoerd in het management team en de zorg. Vanwege de achteruit gang in aantal klassen onderbouw is er een boventalligheid ontstaan van 0,6 FTE.Wij kunnen dit extern oplossen.

Doelstellingen en te bereiken resultaten beleidsdomeinen

Wij hebben afgelopen schooljaar gewerkt aan een zelfevaluatie rapport. In juni vindt er een audit plaats. Aan de hand van het voorgaande zullen wij per 1-08-13 gaan werken met een nieuw schoolplan. Enkele verwachte punten/doelen uit dit schoolplan heb ik bij 1.1 al geformuleerd.

Markt en omgeving

We hebben in het kader van passend onderwijs onze ondersteuningsprofielen geformuleerd. In het komende schooljaar zullen wij ons bezinnen over mogelijke uitbreiding van onze ondersteunings mogelijkheden.
De contacten met de basisscholen zullen worden verstevigd.

Onderwijs en leerlingenbeleid

We hebben door de nieuwbouw moderne faciliteiten gecreëerd om goed onderwijs te kunnen geven. In paragraaf 1.1 zijn al diverse doelstellingen voor het komend schooljaar geformuleerd.
Afgelopen jaar hebben we een begin gemaakt met opbrengst gericht werken, het omgaan met verschillen. We hebben kaders neergezet voor de normering van toetsen.
We hebben medewerkers gestimuleerd om deel te nemen aan de expertacademie. Dit zal komend schooljaar tot een hogere deelname gaan leiden.
De auti havo zal voor het eerst gaan deelnemen aan staatexamens.

Professionaliserings plan:

Schoolbreed (professionalisering)	1. Omgaan met verschillen in de klas - differentiatie in werkvormen - differentiatie in niveau 2. Toets ontwikkeling - maken van toetsen/PTA's - kunnen lezen van resultaten 3. opbrengst gericht werken - kunnen lezen van intake formulieren - eindexamens kunnen evalueren - Plan van aanpak kunnen maken

Teambreed	Digibord toepassingen Omgaan met sociaal media Inzet vo content Ontwikkeling auti havo CVM Ontwikkeling sociale vaardigheden programma in de bovenbouw Wat is een goede les Ontwikkeling kijkwijzer voor lesbezoeken PBS Differentiëren dmv het directe instructie model Formuleren van SMART doelen ***Teams (niet allemaal)*** Leefstijl cursus Lang leve de liefde Keuze dossier Groeps begeleiding map Aardig vaardig Pesten muiswerk
Individuele scholing	Vakscholingen Intervisie met gelijkgestemden Coaching Gesprekstechnieken WMK-VO Vensters voor verantwoording ICT scholing, diverse gebieden Rekenen Taal

Personeelsbeleid

Wij vinden de **professionalisering** van medewerkers belangrijk.

De school houdt ieder schooljaar een functioneringsgesprek. Na twee keer een functioneringsgesprek gevoerd te hebben volgt er een beoordelingsgesprek. Tijdens deze gesprekken wordt het functioneren besproken en de persoonlijke ontwikkelingsplannen. De persoonlijke ontwikkelingsplannen moeten vallen binnen het schoolplan, het managementcontract van de directeur en de teamdoelen.
Twee pedagogische hulpverleners doen de studie leraar ondersteuner.
We hebben 1 onbevoegde docent. Hij studeert in oktober van dit jaar af.
We stimuleren de PABO docenten die wel bevoegd zijn voor een deel van de school of de hele school, om zich te gaan scholen op een tweede graads vakgebied. Twee management teamleden leden hebben een assessment gedaan.

De administratie van de school is bekeken op de efficiënte en kennis van de medewerkers. Naar aanleiding daarvan is er een plan van aanpak gekomen. Dit plan zal in 13-14 voortgezet worden.
Er zijn 2 docenten die hun eerste graads bevoegdheid gaan halen (zij hebben al een tweede graads) en 1 collega die een extra bevoegdheid gaat halen. Allen hebben een lerarenbeurs aangevraagd.

Kwantitatieve doelstellingen

Leerlingenaantallen en prognoses

Tabel leerlingenontwikkeling:

	realisatie			
Jaar	lln totaal	instroom brugklas	instroom overig	Uitstroom
2009/2010	173DG 77VG	38DG 35 VG	2DG	47DG 6 Vg
2010/2011	177DG 116 VG	32DG 36 VG	16DG 3 VG	62DG 20 Vg
2011/2012	160DG 148 VG	39DG 38 VG	3DG	42DG 13 VG
2012/2013	189DG 155 VG	36DG 39 VG	5DG	

	prognose			
Jaar	lln totaal	instroom J1	instroom overig	Uitstroom
2013/2014	166 DG 181 VG			
2014/2015	166 DG 185 VG			
2015/2016	150 DG 180 VG			
2016/2017	150 DG 180 VG			

Bij de uitstroom van leerlingen wil ik meegeven dat er leerlingen van de vestiging Gunning naar de Daaf gaan en vice versa.

Onderwijstijd en lesuitval

Voor elke klas zijn er 36 lesuren geprogrammeerd.
De leerlingen hebben in de 40 lesweken ook andere activiteiten.
Alle groepen hebben een geplande onderwijstijd die ruim boven het wettelijk vereiste zit.
Lesuitval wordt opgevangen door docenten die een invaltaak hebben. Mocht het inzetten van een invaller niet lukken dan worden lesuren verschoven.
Het ziekteverzuim van de medewerkers is afgelopen jaar gedaald.

Financiën

Exploitatiebegroting 13-14

Baten
De leerling aantallen op 1-10-13 bepalen de inkomsten. We zien een stijging bij de inkomsten voor de vestiging Gunning. De materiële baten zijn gestegen omdat er een indexering heeft plaats gevonden vanuit het ministerie.
De gemiddelde personeelslasten vergoeding neemt in verband met bezuinigingen af.
Verder zien we vanuit de rijksbijdrage inkomsten voor maatschappelijke stage, de functiemix, prestatiebox, vroegtijdig schoolverlaters, leerling gebonden financiering en boekengeld. De vestiging Gunning ontvangt geen geld voor maatschappelijke stage, vroegtijdig schoolverlaters en boeken. De onkosten hiervoor worden gehaald uit het totale lumpsum bedrag.

Voor de Daaf Geluk zien we bijdrage van het rec 4.5. Dit is de bijdrage voor leerlingen die een optimaal speciaal arrangement hebben. Leerlingen die geen beschikking krijgen van de regionale verwijzingscommissie kunnen via de permanente commissie leerlingenzorg van het samenwerkingsverband een budget ontvangen. Afgelopen schooljaar hebben we daar te weinig inkomsten voor opgenomen.

Vanuit het REC ontvangen we gelden die de vestiging kan inzetten om te voorkomen dat leerlingen vanuit het reguliere onderwijs een beroep gaan doen op vso gelden.

De ouderbijdragen gaan niet omhoog. We zijn er vanuit gegaan dat 90 % van de ouders betaald.

Bij de post interne vergoedingen gaan we uit dat het verefeningsfonds een bijdrage zal geven aan de personele kosten van een personeelslid dat de overstap van het Teyler naar onze scholen heeft gemaakt.

Lasten
De verhouding personele uitgaven versus materiele uitgaven is gezonder. Het is nu 80% versus 20%
Ondanks de personele bezuiniging die we hebben uitgevoerd in het management team, zien we een stijging van de loonkosten. Deze wordt mede veroorzaakt door inkorting van de loonschalen. Er is een lichte stijging van de sociale lasten.

We hebben veel investeringen gedaan. De nieuwbouw en de gerenoveerde oudbouw zijn opgeleverd.

De afschrijving van de gebouwen en de dotatie groot onderhoud voorziening zijn fors gestegen.

De aankoop van boeken blijft een zorg. Onze leerlingen hebben werkboeken nodig. De boeken voor de havo zijn fors in prijs. We gaan komend schooljaar met de vakgroepen bespreken hoe we het probleem van de werkboeken kunnen aanpakken.

De post interne verrekeningen heben we in 13-14 niet meer. We huren geen lokalen of personeel meer van andere Dunamare scholen.

Begrotingsresume

Resume

	Werkelijk 11/12 (A)	Werkelijk 12/13 (B)	Begroting 12/13 (C)	Begroting 13/14 (D)
3. Baten	4.332.685	2.179.114	4.400.544	4.791.610
4. Lasten	4.500.435	2.396.868	4.695.062	4.835.369
Totaal (A)	-167.750	-217.754	-294.518	-43.759
Extracomptabele correcties				
Leerlingcorrectie	0	0	362.107	130.164
Totaal correcties (B)	0	0	362.107	130.164
Bestemmingen				
bestem.res boeken	-3.143	-3.632	0	0
ouderraad	-173	0	0	0
overige	0	0	1.336	0
Totaal bestemmingen (C)	-3.316	-3.632	1.336	0
Resultaat na correcties en bestemmingen (D = A+B-C)	-164.434	-214.122	66.254	86.405
Begrotingsdoelstelling *				**2%**
Begrotingsdoelstelling bedrag (E)				84.301
Totaal na doelstelling F = D-E	-164.434	-214.122	66.254	2.104

Investeringsbegroting

Er zijn voor het schooljaar 13-14 de volgende investeringen opgenomen:
20 nieuwe leerling laptops
De akoestiek van de grote hal in de Vestiging verbeteren
Nieuwe verduisteringsgordijnen (er wordt nog bekeken of dit op de verzekering verhaald kan worden)
overname spullen Teyler College
doorlopende al gedane investeringen

Formatie

Formatieoverzicht

Tabel formatie school

WTF	12 / 13 werkelijk	13/14 begroting
LB	15,73	14,04
LC	19,54	21,38
LD	0,51	1,0
Totaal OP	35,78	35,43
DIR	2,0	2,0
OOP (leidinggevend)	3,0	3,3
OOP (ondersteunend)	18.09	14.69
TOTAAL WTF	58,88	56,42*

**exclusief ziektevervanging*

De werkelijke cijfers zijn gebaseerd op de maand 3 2013 formatie.
Bij OOP leidinggevend: er lijkt een toename. Dit is niet het geval. De teamleiders gaan meer lessen geven en ontwikkeltaken op zich nemen. Aan echte teamleider, zorg taken besteden we 2 FTE. Dat was in 12-13 : 2,4 FTE. In de begroting 13/14 is niet de ziektevervanging van 2% opgenomen

Functiemix OP- bezoldigingsschalen

Wij houden rekening met de functiemix en voldoen aan de eisen. De volgende ronde die gerealiseerd moet zijn op 1 oktober2014, zetten we nog niet in. Er zijn teveel onzekerheden hierover vanuit het ministerie.

Taakbeleid en overige specificaties OP

	formatie 13/14
OP in uren	
Les-gebonden taken	
aantal lessen	852
voorbereiding (opslagfactor)	0,44
Totaal les-gebonden taken	34.151
niet les-gebonden	
Ouderavonden/vergaderingen etc	1195
begeleiding leerlingen	5488
Inval	1036
Pleinwacht	379.3
Laatste schoolweek	1160
professionalisering docent - MR/cao	6201.8
trekkingsrecht	428
Overig(vakgroephoofd, studieverlof, examensecretaris, decaan etc)	7779.5
Totaal niet les-gebonden taken	23.667.6
Bapo	2.492
TOTAAL OP	**60.310.6**

Taakbeleid directie en OOP

DIR in uren	lesgevend	niet lesgevend
teamleiders	2156.7	3318
Directie		3318
Totaal	2156.7	6636

De teamleiders hebben een aanstelling van 3.3 FTE, zij geven ook les en hebben ontwikkelingstaken.
De schoolleiding heeft een aanstelling van 2.0 FTE

	formatie
OOP in fte	13/14
administratie en secretariaat	1.0426
conciërge/onderhoud/etc.	2.3527
ICT	0.9908
Onderwijsassistent	0,8
TOA	0,6
Overig	9.6854
TOTAAL OOP	15.4715

Bijlage A: Detailbegroting DG en VG

DDIS - Exploitatieoverzicht: Kolomset: Begroting 2013/2014 DEFINITIEF - Dunamare

	Werkelijk 11/12 (A) 2011-8 2012-7	Werkelijk 12/13 (B) 2012-8 2013-1	Begroting 12/13 (C) 2012-8 2013-7	Begroting 13/14 (D) 2013-8 2014-7
3 Baten				
3.1 Rijksbijdragen OCenW				
3.1.1 (Normatieve) rijksbijdrage OCW				
311001 personeel	2.972.504	1.591.677	1.675.628	1.579.782
311002 materieel	445.735	193.182	164.480	186.860
311005 te verrek indiv uitkering	-4	0		
311006 overige OCW rijksbijdrage	223.000	86.497	2.077.078	2.448.385
Totaal (Normatieve) rijksbijdrage OCW	**3.641.234**	**1.871.356**	**3.917.185**	**4.215.027**
3.1.2 Overige subsidies OCenW				
312001 G'merkte subs OC&W	11.635	0		
312003 Nt.g'merkte subs OC&W	296.697	165.288	215.386	223.729
Totaal Overige subsidies OCenW	**308.332**	**165.288**	**215.386**	**223.729**
Totaal Rijksbijdragen OCenW	**3.949.567**	**2.036.644**	**4.132.571**	**4.438.756**
3.2 Overige overheidsbijdragen				
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen				
321004 overige gemeente bijdrage	12.205	0	17.000	17.000
Totaal Gemeentelijke bijdragen	**12.205**	**0**	**17.000**	**17.000**
Totaal Overige overheidsbijdragen	**12.205**	**0**	**17.000**	**17.000**
3.5 Overige baten				
3.5.2 Ouderbijdragen				
352001 Ouderbijdragen algemeen	9.372	5.176	13.680	0
352002 Ouderbijdr excursies/acti	32.161	9.567		
352004 Bijdr.schoolkamp/werkweek	1.838	24.494	42.313	73.000
352005 Bijd.leer-en hulpmiddelen	27.783	15.741	23.215	24.000
Totaal Ouderbijdragen	**71.154**	**54.978**	**79.208**	**97.000**
3.5.4 Verhuur onroerende zaken				
354001 Verhuur onroerende zaken	6.428	0	10.000	0
Totaal Verhuur onroerende zaken	**6.428**	**0**	**10.000**	**0**
3.5.5 Detachering personeel				
355001 Detachering personeel	0	7.194		13.000
Totaal Detachering personeel	**0**	**7.194**		**13.000**
3.5.8 Overige baten				
358001 Opbrengst kantine	2.685	1.075	1.000	1.500
358002 Verhuur kluisjes	2.279	2.900		1.000
358010 Samenwerkingsverband geld	82.417	8.750	39.500	87.000
358012 Overige baten	6.565	2.612	80.815	85.854
358013 Overige projectgelden	89.800	30.770	34.450	34.500
358014 Interne vergoedingen	7.339	1.978	6.000	16.000
358015 Overdrachtsgelden leerlin	102.247	32.214		
Totaal Overige baten	**293.332**	**80.299**	**161.765**	**225.854**
Totaal Overige baten	**370.913**	**142.470**	**250.973**	**335.854**
Totaal Baten	**4.332.685**	**2.179.114**	**4.400.544**	**4.791.610**
4 Lasten				
4.1 Personele lasten				
4.1.1 Lonen en salarissen				
411001 Lonen en salarissen	2.852.243	1.450.793	3.625.805	3.776.845
411002 Mut.res.vakgeld	1.052	95.356		
411003 Netto Lonen en salaris	0	3.431		
411006 Mut. in 13e maand	4.934	-95.355		
411007 Lonen ziektevervanging	0	17.816	72.516	75.537
411008 Lonen detacheringen	0	4.443	0	
414001 Uitkeringen	-9.133	-22.270		-18.000
Totaal Lonen en salarissen	**2.849.097**	**1.454.213**	**3.698.321**	**3.834.382**

		4.1.2 Sociale lasten				
		412001 Sociale lasten	330.554	175.955		
		412002 Pensioenpremies	380.263	206.403		
		412004 Sociale In ziektevervang	0	2.087		
		412005 Sociale In detachering	0	483		
		412008 Pensioenprem ziekteverv	0	2.505		
		412009 Pensioenprem detachering	0	585		
		Totaal Sociale lasten	**710.816**	**388.018**		
		4.1.3 Overige personele lasten				
		413001 Scholing personeel	22.093	19.372	34.000	34.000
		413002 Vereffening mobiliteit	0	0	3.922	4.215
		413003 Kosten Arbodienst	3.619	1.133	10.000	8.000
		413004 Begeleiding personeel	9.474	1.022	2.000	0
		413201 Tijdelijk personeel	17.854	17.069	28.795	28.600
		413301 Overig pers kosten	16.371	7.384	16.000	16.000
		Totaal Overige personele lasten	**69.411**	**45.981**	**94.717**	**90.815**
	Totaal Personele lasten		**3.629.324**	**1.888.212**	**3.793.038**	**3.925.197**
4.2	**Afschrijvingen**					
		4.2.2 Afschrijving gebouwen				
		422001 Afschr Verbouwingen	3.476	1.964	5.842	25.240
		Totaal Afschrijving gebouwen	**3.476**	**1.964**	**5.842**	**25.240**
		4.2.3 Afschrijvingen inventaris en apparatuur				
		423001 Afschr apparatuur 7jr	11.095	8.926	11.738	18.312
		423002 Afschr ICT	43.419	25.726	74.432	37.645
		423003 Afschr inventaris 15jr	9.450	6.025	23.531	14.944
		Totaal Afschrijvingen inventaris en apparatuur	**63.964**	**40.678**	**109.701**	**70.901**
	Totaal Afschrijvingen		**67.440**	**42.642**	**115.543**	**96.141**
4.3	**Huisvestingslasten**					
		4.3.1 Huur				
		431001 Huurkosten	2.183	23.698	3.000	20.000
		Totaal Huur	**2.183**	**23.698**	**3.000**	**20.000**
		4.3.2 Dotatie onderhoudsvoorziening				
		432001 Dotatie onderhoudsvoorz.	74.963	32.748	65.494	95.494
		Totaal Dotatie onderhoudsvoorziening	**74.963**	**32.748**	**65.494**	**95.494**
		4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie				
		433001 klein onderhoud en repara	6.956	575	6.000	5.000
		437001 Onderhoud buiten	921	0		
		437002 Onderhoud binnen	53	0	4.000	
		Totaal Klein onderhoud en exploitatie	**7.930**	**575**	**10.000**	**5.000**
		4.3.4 Energie en water				
		434001 Gas / huisbrandolie	54.030	32.250	40.000	36.000
		434002 Electriciteit	21.920	16.246	15.000	15.000
		434003 Water	2.684	1.515	4.000	3.000
		Totaal Energie en water	**78.634**	**50.011**	**59.000**	**54.000**
		4.3.5 Schoonmaakkosten				
		435001 Schoonmaak door derden	60.641	27.133	56.000	56.000
		435002 Schoonmaakartikelen	2.388	6.265	2.000	1.000
		Totaal Schoonmaakkosten	**63.029**	**33.398**	**58.000**	**57.000**
		4.3.6 Heffingen				
		436001 Heffingen	14.605	64	17.000	17.000
		Totaal Heffingen	**14.605**	**64**	**17.000**	**17.000**
		4.3.7 Overige huisvestingslasten				
		437003 Tuinonderhoud	3.772	1.476	3.000	5.000
		437005 Bewaking / beveiliging	7.146	2.221	1.800	1.000
		437006 Vuilverw./containerhuur	4.085	1.675	3.200	2.600
		437008 Overige huisvestingslast	2.069	302	1.600	1.000
		Totaal Overige huisvestingslasten	**17.073**	**5.674**	**9.600**	**9.600**
	Totaal Huisvestingslasten		**258.417**	**146.167**	**222.094**	**258.094**

4.4	**Overige instellingslasten**					
	4.4.1 Administratie- en beheerslasten					
	441001	*Administratie- en beheer*	1.910	542	2.300	1.000
	441002	*Reis- en verblijfkosten*	86	36	600	300
	441004	*Telefoonkosten*	11.309	5.013	12.000	10.000
	441005	*Kantoorartikelen*	7.289	3.902	8.000	6.000
	441006	*Kopieerkosten*	9.012	2.872	25.000	15.000
	441007	*Drukwerk*	6.948	10.284	7.000	8.000
	441008	*Bijdrage CB*	220.955	127.146	254.292	273.977
	441009	*Externe adviseurs*	3.043	372	2.200	1.000
	441010	*Admin. automatisering*	10.237	5.907	7.000	10.000
	441011	*Porti/vracht*	2.062	1.420	2.600	2.500
	441012	*Overige*	54	10	500	
	Totaal Administratie- en beheerslasten		**272.905**	**157.505**	**321.492**	**327.777**
	4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen					
	442001	*Aanschaf invent en appara*	8.180	4.230	10.000	10.000
	442002	*Onderhoud invent en appar*	6.448	5.062	9.000	9.000
	442003	*Leermiddelen*	9.664	6.191	22.482	20.260
	442004	*Ink.leermiddel.tbv leerl.*	72	0		
	442005	*Studie-en beroepskzebeg.*	3.752	8.036	1.000	12.500
	442006	*Examenkosten*	485	9	1.100	800
	442007	*Kst dipl.en diplomauitr.*	389	0	200	
	442008	*Aankoop boeken*	66.728	67.974	50.000	77.000
	442010	*Bibliotheek / mediatheek*	610	133		
	442011	*Licenties software*	8.634	4.827	10.000	10.000
	442012	*Glasvezel / adsl*	5.241	2.681	5.400	5.700
	442013	*Overige ICT-zaken*	5.859	2.772	8.000	4.000
	442015	*Leasetermijnen Dell*	1.204	0		
	Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen		**117.267**	**101.914**	**117.182**	**149.260**
	4.4.4 Overige instellingslasten					
	444001	*Wervingskosten*	4.779	3.385	4.000	1.000
	444002	*Representatiekosten*	8.902	3.225	8.000	6.000
	444003	*Kantinekosten*	1.224	1.025	1.500	1.500
	444004	*werkweken*	26.886	26.983	42.313	32.000
	444005	*Buitenschoolse act/excurs*	15.254	10.217	10.400	16.500
	444006	*Culturele activiteiten*	0	0	200	
	444008	*Leerlingbegeleiding*	698	1.537	10.000	2.500
	444010	*Schoolactiviteiten*	6.374	1.837	6.400	4.000
	444011	*Contributies*	6.501	1.452	3.200	3.000
	444012	*Abonnementen*	3.471	1.879	1.400	2.000
	444013	*Medezeggenschapsraad*	287	624	500	1.000
	444014	*Verzekeringen*	1.032	504	1.200	1.200
	444018	*Overige*	297	51	100	
	444019	*Personeelsactiviteiten*	2.125	3.416	8.500	8.000
	444020	*Overige projectuitgaven*	1.078	0	3.000	
	444021	*Interne verrekeningen*	63.921	1.258	20.000	0
	444022	*Overdrachtsgelden leerlin*	12.254	2.875	5.000	
	444023	*Uitgaven tlv ouderraad*	0	159		200
	Totaal Overige instellingslasten		**155.082**	**60.428**	**125.713**	**78.900**
Totaal Overige instellingslasten			**545.254**	**319.847**	**564.387**	**555.937**
Totaal Lasten			**4.500.435**	**2.396.868**	**4.695.063**	**4.835.370**
Saldo			**-167.750**	**-217.754**	**-294.518**	**-43.760**

Paulus
mavo|vmbo Een Veilige, Sportieve, Vriendelijke en Consequente school

DUNAMARE ONDERWIJSGROEP

TOELICHTING BEGROTING 2013/2014

Paulus Mavo/Vmbo
voor leerwegondersteunend onderwijs

'Een (h)eerlijke kleine school'

Veilig, sportief, vriendelijk en consequent!

Inhoudsopgave Begroting 2013/2014

1. Managementsamenvatting 3
   1.1 Belangrijkste beleidsdoelen en resultaatgebieden 3
   1.2 Belangrijkste punten van Begroting en Formatie 5
   1.3 Markt en omgeving 9
   1.4 Onderwijs en leerlingenbeleid 9
   1.5 Personeelsbeleid 9

2. Kwantitatieve doelstellingen 12
   2.1 Leerlingen- en medewerkers aantallen en prognoses 12
   2.2 Onderwijstijd en lesuitval 13

3. Financiën 14
   3.1 Exploitatiebegroting 13-14 14
   3.2 Begrotingsresume 15
   3.3 Investeringsbegroting 15
   3.4 Inzet schoolreserve 16

4 Formatie 17
   4.2 Formatieoverzicht in wtf. 17
   4.3 Functiemix OP- bezoldigingsschalen 18
   4.4 Taakbeleid en overige specificaties OP 18
   4.5 Taakbeleid directie en OOP 19

Bijlage A: Detailbegroting 20

Toelichting op de hoofdstukken

1. Managementsamenvatting

1.1 Belangrijkste beleidsdoelen en resultaatgebieden

De directe aandacht van de schoolleiding gaat uit naar:

- het zorg dragen voor het (langzaam) verminderen van het leerlingenaantal naar de afgesproken norm van 300 leerlingen, waarbij uitsluitend LWOO geïndiceerde leerlingen kunnen worden aangenomen.

  Op basis van dit leerlingenaantal kan de school haar zelfstandigheid goed waarborgen en zich een stabiele financiële positie verwerven.

- mede dankzij de verwachte inkomsten en een efficiëntere werkinstelling willen wij blijven zorgdragen voor een geleidelijke verbetering van het totale onderwijspakket, waarbij m.n. de Pauluslessen de sleutel tot veranderingen en verbeteringen zijn.

- zorgdragen voor geschikt en bekwaam personeel, die passen binnen een zorgschool. Op de moeilijke arbeidsmarkt is het vinden van het juiste (bevoegde) personeel voor m.n. de VMBO - en zeker voor LWOO - scholen geen eenvoudige zaak meer. Gelukkig zijn er wel de nodige collega's geïnteresseerd in onze school, gelet op de reacties. Wij werven bij voorkeur via mond tot mond reclame en via onze website-informatie.

  De vele nieuwe medewerkers leggen jaarlijks een grote druk op de organisatie. Slechts een kleine selecte groep medewerkers (± 7 personen) werkt langer dan acht schooljaren op de Paulus, het merendeel van alle medewerkers (± 50 medewerkers) heeft een dienstverband van zes schooljaren of korter aan de school. Dat op zich veroorzaakt een unieke situatie en tevens uitdaging, waarin m.n. werkafspraken, vermeende werkwijze(n) en traditie(s) voor de nodige 'ruis op de lijn kunnen zorgen'.

  We vertrouwen erop dat tijdens het schooljaar 2013 - 2014 de zittende stafleden, de docenten en de niet onderwijzend personeelsleden, opnieuw met veel geduld en energie, de nieuwe collega's met enthousiasme zullen blijven inwerken en wegwijs maken.

Onderwijs
Hoewel het regelmatig lijkt of het onderwijs ondergesneeuwd wordt door allerlei andere beslommeringen, is aan ons onderwijs veel tijd en aandacht besteed. Tijdens het schooljaar willen wij niet alleen goed onderwijs en begeleiding gegeven, maar ook zorgdragen dat de 1000 / 1040 – uren norm wordt behaald. Maar er is ook aandacht voor een aantal nieuwe zaken.

Allereerst moet daarbij genoemd worden het door ontwikkelen van de zogenaamde Paulus lessen. In de praktijk zijn dit meer op maat gesneden lessen, die leerlingen m.n. moeten helpen bij het wegwerken van leerachterstanden of leerproblemen. Zo zijn er in de lesroosters bijvoorbeeld Pauluslessen opgenomen m.b.t. dyslexie, dyscalculie, sociale vaardigheden, kennismaken met beroepen, digitale schoolkrantwerkzaamheden en de mogelijke gevaren van het gebruik van internet. Deze Paulus lessencyclus geldt steeds voor een periode van 12, 24 of 36 lesweken.

Daarnaast wordt er wederom veel energie gestoken in de opleiding Handel & Administratie, die de Paulus Mavo / Vmbo, ook al volgt slechts een kleine groep (± 35) leerlingen in de bovenbouw dit leer- en lesprogramma.

De doelgroep voor H&A zijn eigen leerlingen, die na twee jaren onderbouw het niveau van de TL niet behalen. Deze leerlingen hebben d.m.v. dit aanbod een mogelijkheid om op de Paulus te blijven en op een ander (lager) niveau onderwijs te volgen.

De Paulus is en blijft volop in beweging. De dagelijkse praktijk leerde en leert ons echter, dat we druk bezig blijven en zijn met onze eerste en meest directe werkzaamheden: het geven van

onderwijs en begeleiding aan onze leerlingen. Waardoor andere aandachtspunten niet altijd die aandacht krijgen, die deze toch nodig hebben. Maat wij zijn alert op deze problematiek en proberen alles naar behoren te verwerken.

Het schoolplan heeft vanaf het kalenderjaar 2010 wel die aandacht van alle onderwijsgevenden en directie gekregen, welke van een schoolorganisatie verwacht mag worden. Bezinning en verdieping op onze werkzaamheden en het werken aan het schoolplan (vernieuwingen, veranderende eisen, etc.) zijn van groot belang.

In augustus 2009 zijn we gestart met een nieuw schoolwerkplan, waarvoor het College van Bestuur in principe in februari haar goedkeuring aan had verleend. Het schoolwerkplan is vastgelegd voor de periode augustus 2009 – augustus 2012. Bij de inspectie is om verlening voor één schooljaar gevraagd. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een nieuw schoolplan, welke wij na de ZER van oktober 2013 (zodat we rekening kunnen houden met uitkomsten en aanbevelingen vanuit deze ZER) definitief willen vaststellen.

De vaksecties hebben vanaf de tweede helft 2008 – mede vanuit de cursus "rijke leeromgeving" gewerkt aan nieuwe vak leerplan. Deze vak leerplannen moeten tijdens het schooljaar 2013 – 2014 volledig worden afgerond. Denk daarbij aan: vaste leerstofafspraken, centrale proefwerken, uniforme normering, studiewijzers, gebruikt ICT, etc. Dit is een continu proces, wat op termijn tot vast patronen en werkwijzen moet gaan leiden.

Beleidsdomein	**Strategische doelstelling**
Markt en omgeving	Het herkenbaar (zorg)profiel voorzetten en daarmee behoud van huidige marktpositie Mond tot mondreclame blijft 1ste prioriteit
Onderwijs en leerlingenbeleid	Betekenisvol leren van leerlingen en d.m.v. Pauluslessen structureel werken aan leerachterstanden
Personeel	Betekenisvol leren mede a.d.h.v. de rijke leeromgeving principes+ handelingsgericht werken + verbindend leiderschap
ICT	Behalen ICT - certificaat
Scholing	Via interne Paulus cursussen + Expertacademie, naast persoonlijke opleiding(en)
Aanvullende zorgtaken	Zaterdag- en vakantielessen als ondersteuning

1.2 Belangrijkste punten van Begroting en Formatie

1.2.a. SCHOOLGEBOUW:
Door kleine aanpassingen c.q. interne uitbreiding van het schoolgebouw wordt het ons mogelijk gemaakt om met ± 300 (plus) leerlingen en ± 58 medewerkers goed – doch krap - gehuisvest te zijn in het relatief kleine schoolgebouw aan het Junoplantsoen. Het verwachte aantal leerlingen van 300 (plus) moet - op termijn - dalen naar 300 leerlingen.

In principe hebben wij voor dit schoolgebouw teveel leerlingen en is uitbreiding van ons schoolgebouw gewenst. Of dat te realiseren is, heeft vooral te maken met de medewerking van de Gemeente Haarlem. Aanbouwen kost geld en andere scholen – gehuisvest in grotere tot zeer grote gebouwen – kunnen extra instroom van leerlingen goed gebruiken.

1.2.b LEERLINGEN:
De stabiele instroom van ± 80 brugklasleerlingen veroorzaakt als neveneffect, dat instroom - in hogere leerjaren – bijna niet mogelijk is, maar uitzonderingen kunnen soms de regel bevestigen. De huisvestingscapaciteit en onze uitgangspunten (o.a. kleinschaligheid) zijn hier debet aan.

Op de Paulus Mavo zitten vanaf 2010 uitsluitend nog leerlingen **met** een bijbehorende leerwegondersteunende bekostiging. Daarover zijn in september 2005 tussen de toenmalige algemene directie van het OVO en de schooldirectie, naar de toekomst toe duidelijke afspraken gemaakt. De school richt zich **uitsluitend** op lwoo – leerlingen en is daarop (sinds 2005) gefocust. Op verzoek van het CvB Dunamare kunnen uitzonderingen worden gemaakt. Wij zijn - n.a.v. onze open dagen (febr. 2013) en de inschrijvingen (maart 2013) – opnieuw verheugd, dat alle nieuwe brugklasleerlingen voldoen aan de gestelde lwoo criteria en de brugklasinstroom zich stabiliseert op het door ons verwachte en gewenste niveau.

1.2.c.) PERSONEEL:
Het vinden van bekwaam / geschikt / bevoegd personeel blijft de grootste zorg voor directie en een vaste en hechte kern van medewerkers. Nieuwkomers moeten gemotiveerde collega's zijn, die m.n. hart (willen) hebben voor zorgleerlingen. Zij moeten bereid zijn veel te investeren in zichzelf, in de Paulus en de bijbehorende zorg. Een periode van aanpassing, gewenning en interne scholing blijkt noodzakelijk te zijn. Dat vinden wij vanzelfsprekend, daar een speciale opleiding voor deze onderwijsvorm niet meer wordt aangeboden. Maar de praktijk leert ons, dat toch enkelen steeds weer afhaken. Zij ervaren hun werkzaamheden (en bijbehorende interne scholing en coaching) als te belastend en in sommige gevallen zelfs als (veel) te zwaar. Andere scholen / vormen van onderwijs krijgen dan de voorkeur.

Met betrekking tot onze collega's met een zgn. "nieuwe–pabo– bevoegdheid" is een positieve bijkomstigheid, dat zij veelal geschikte collega's blijken zijn voor dit type onderwijs. Maar zij kunnen bij gebleken geschiktheid echter niet in een vaste betrekking worden aangesteld, wegens het ontbreken van een juiste onderwijsbevoegdheden.

Als zij op de Paulus andere vakken geven dan het vak Nederlands in de onderbouw, dan zijn zij niet bevoegd. Dat betekent dat deze personeelsleden naast hun werkzaamheden met interne scholing en coaching moeten (gaan/blijven) studeren voor de juiste (vak) bevoegdheid. De combinatie werk en studie is ook voor hen belastend.

Studiefaciliteiten vanuit Dunamare en/of het ministerie van O, C & W beschikbaar gesteld, heeft er de afgelopen jaren toe geleid, dat meerdere medewerkers – zowel O.P. als O.O.P. – een diploma of (hogere) onderwijsbevoegdheid hebben behaald. Dat zal in de praktijk naar onze verwachting een grotere doorstroming van personeel gaan betekenen.

Er zal zeker sprake zijn van het willen 'verzilveren' van de behaalde studieresultaten. Dat betekent dat de cyclus van nieuwe personeelsleden werven en opleiden zich dan gaat herhalen.

Wij blijven steeds opnieuw proberen geschikte personeelsleden te vinden, die passen in het huidige team. Er is gelukkig weinig verloop binnen een vaste kern van personeelsleden op onze school, waardoor jaarlijkse wijzigingen en mutaties kunnen worden opgevangen.
Wij moeten m.b.t. de toekomst (periode 2013 – 2020) wel rekening gaan houden met een forse uitstroom van uiterst ervaren medewerkers, gelet op de leeftijdsopbouw van ons team.
Maar ook de verschillende regelingen (bijv. bapo- en ouderschapsverlof, studiefaciliteiten, etc.) veroorzaken wijzigingen m.b.t. de werkgelegenheid, waarvoor steeds weer geschikte kandidaten gezocht moeten worden.

Rond de helft van alle personeelsleden – die op de Paulus werken – hebben een relatief kort dienstverband op een zorgschool. Vele collega's waren voordien zelfs niet bekend en werkzaam in het zorgonderwijs. Dat veroorzaakt ondanks heel veel goede wil en energie regelmatig voor misverstanden, incidenten of problemen, die echter veelal in collegiale sfeer worden opgelost.

1.2.d.) LEERLINGENAANTALLEN:

Schooljaar	2012 – 2013	2013 – 2014 **(prognose)**
Leerjaar 1	83	80
Leerjaar 2	84	82
Leerjaar 3	62 TL + 17 H&A	63 TL + 24 H&A
Leerjaar 4	45 TL + 27 H&A	58 TL + 18 H&A
Instroom, intern verplaatsen	00 (vavo)	00
TOTAAL	318	**± 325**

Aandachtspunten voor komend schooljaar:
- Instroom klas 2-3 = beperkt mogelijk.
- Instroom klas 4 = bij uitzondering mogelijk
- Uitstroom klas 2 i.v.m. andere opleidingen, waarschijnlijk minder dan verwacht

1.2.e) FORMATIE :

Directie (= incl. zorgcoördinator)	03,00 fte = 06,6%
Teamleiders (= incl. lestaken)	03,00 fte = 06,6%
Onderwijzend Personeel	27,00 fte = 59,40%
Onderwijs Ondersteunend Personeel	12,50 fte = 27,4 %
SUBTOTAAL:	**45,50 fte** (= incl. v.v. ziekte)

Voor alle verlofregelingen / event. extra 's 01,00 fte.
TOTAAL **46,50 fte**

Het O.O.P. bestaat uit:
- Pedagogisch conciërge, conciërge, assistent conciërges, roostermakers
- Schoolpsycholoog, Orthopedagoog
- Leerlingenbegeleider, Leerlingencoach, Stagebegeleider
- Onderwijsassistenten, Technisch onderhoudsmedewerkers
- Magistermedewerker, ICT - medewerkers , Schoonmaakpersoneel / ID- baan

1.2.e.) INZET FORMATIE:

Werkzaamheden: (let op: op basis van 45 minuten - eenheden):

- T.b.v. 20 klassen/groepen:
-

Er worden wekelijks ± 720 lessen op basis van een 45 minuten rooster verzorgd.
Gemiddeld 35,5 lesuren van 45 minuten = 1597,5 minuten per week =
26 uur + 37,5 minuut p.w. (Verplichting = 1600 minuten per week)

- De gemiddelde groepsgrootte schooljaar 13 – 14 = 16 lln.
  (inclusief vakkenpakketkeuze klassen 3-4)

- Binnen de directie zijn de werkzaamheden in hoofdlijnen als volgt verdeeld:
  adjunct directeur: de organisatie van de dagelijkse onderwijspraktijk
  en de direct bijbehorende werkzaamheden, met aansturing van oop- leden.
  plaatsvervangend directeur: onderwijs en coördinatie van de zorg(taken),
  met aansturing van oop- leden, die betrokken zijn bij de zorg(begeleiding)
  en onderwijsassistentie.
  directeur: alle overige werkzaamheden, eindverantwoordelijk.

Er is een voornemen om te komen tot een directiesamenstelling van twee personen, dat kan gerealiseerd worden als één van de directieleden vertrekt. De intentie hiertoe is bekend, maar of dit ook gerealiseerd kan worden is onzeker.

- Binnen het onderwijzend personeel zijn de werkzaamheden in hoofdlijnen als volgt verdeeld:
  - Er zijn 4 teamleiders – die deels (± 50% bij 5 klassen met 80 lln.) zijn vrijgesteld van lesgevende taken – t.b.v. de dagelijkse begeleiding van collega's en leerlingen (ouders / verzorgers). Eén van de teamleiders is tevens adjunct directeur.
  - Er zijn docenten, die voor een bepaalde taak zijn vrijgesteld van lesgeven. Denk in deze aan: dyslexiebegeleiding en – training, dyscalculie begeleiding en -training, faalangsttraining, huiswerkbegeleiding, sociale vaardigheidstraining, vertrouwenspersonen, leerlingencoaches en –begeleiders, MR - lidmaatschap, contactfunctie m.b.t. de basisscholen, decanaat, Magister - coördinatie, stagebegeleiding, coachen van docenten, maatschappelijke stage begeleiding, etc.
  - In principe hebben alle docenten naast hun lesgevende werkzaamheden ook een taak m.b.t. de begeleiding, denk daarbij m.n. aan alle werkzaamheden, die bij een mentor/schaduwmentor ten deel vallen.

1.2.f.) FORMATIE OOP:
Voor een kleine school hebben wij relatief gezien veel oop-leden in dienst, maar daarbij moet aangetekend worden, dat technisch onderhoud ook op externe basis wordt verricht, schoonmaak in eigen beheer wordt uitgevoerd, meerdere oop- leden verrichten ook werkzaamheden m.b.t. de Dunamare Expertacademie.

1.2.g. VERDELING OVERIGE TAKEN:
De Paulus moet een relatieve kleine school blijven, waar leerlingen goed gekend zijn i.v.m. hun problematiek. Door de kleinschaligheid blijft de expertise en de nodige kennis van zaken sterk aan een kleine groep (ervaren) personeelsleden gebonden. Daarmee blijft de school kwetsbaar. Mede i.v.m.:

- Door de grote vraag naar (bekwaam) onderwijzend personeel is de kans groot, dat personeelsleden (terecht) hun marktwaarde proberen te verzilveren. Als deze personeelsleden vertrekken, levert dat direct problemen op.

Door vergrijzing zullen binnen afzienbare tijd (= vijf schooljaren) personeelsleden of stoppen met hun werkzaamheden of gebruik maken van deeltijdontslag of andere regelingen en opties.

De schoolorganisatie zal daarom – deels uit risico-overwegingen - een aantal werkzaamheden laten verzorgen door derden (of met andere scholen personeelsleden moet aanstellen). Momenteel maken we gebruik van de verschillende diensten van het centraal bureau. Deze samenwerking verloopt overigens tot tevredenheid, temeer daar de professionalisering van het centraal bureau voorspoedig verloopt.

We maken gebruik van interne medewerker- docentencoaches, die meerdere collega's – tijdens het schooljaar - begeleiding en feedback geven. Gelet op ervaring, willen wij deze situatie continueren. Daarnaast maken wij – zeer dankbaar - gebruik van vrijwilligers, die veel tijd en energie besteden aan onze school en onze leerlingen. Ook deze samenwerking willen wij voortzetten. (De vrijwilligersbijdrage staat niet in verhouding tot wat deze (oud)collega's voor de school willen doen, c.q. over hebben)
De Paulus Mavo heeft twee technisch onderhoudsmedewerkers (voor 2,0 fte.) in dienst. D.m.v. detachering (i.s.m. het Centraal Bureau voor 1 fte) en het uitvoeren van werkzaamheden in eigen beheer ondervindt de Paulus Mavo hier tot heden geen nadelen van. Deze situatie blijft voor één collega – gelet op de individuele belangen + leeftijd van betrokkene – tot aan zijn pensionering in april 2014 onveranderd. De andere collega blijft in dienst van de Paulus en zal deels vanuit "groot onderhoud" betaald worden, daar hij mede (groot)onderhoudswerkzaamheden verricht.

1.2.h. VERPLICHTINGEN / REGELINGEN:
•BAPO:
Vele collega's boven de leeftijd van 52+ / 56+ maken gebruik van deze regeling.
•OUDERSCHAPSVERLOF:
In voorkomende gevallen maken collega's gebruik van deze regeling, in het schooljaar 2013 - 2014 vier collega's.
•STUDIE / LERARENBEURS:
In voorkomende gevallen maken collega's gebruik van deze regeling, in het schooljaar 2013 – 2014 zijn dat twee of drie collega's.

1.2.i. Extra aandacht in de komende jaren:
Tijdens het schooljaar 2013 – 2014 moet i.s.m. het CvB de nodige aandacht besteed gaan worden aan de verwachte scherpe daling van inkomsten m.b.t. het LWOO in de komende jaren, terwijl wel van ons verwacht wordt minstens dezelfde kwaliteit te leveren. De daling bestaat uit:

Alle bedragen zijn **±:**			
Schooljaar 2013 – 2014	: daling GPL 0,59%	=	€ 24.000
Per 1 januari 2014	: wijziging brinnummer	=	€ 200.000
Bezuiniging 2014 – 2015	: 1,5%	=	€ 60.000
Bezuiniging 2015 – 2016	: 4,5%	=	€ 180.000
Functiemix effecten	: per 1-10-2014 maximaal bedrag	=	€ 105.000
Treden personeel	: oplopend tot maximaal	=	€ 50.000
Gewenste daling leerlingen	: verzoek / afspraak met CvB van 325-300	=	€ 307.500
TOTAAL:		**=**	**€ 926.500**

Een verregaande samenwerking (of fusie) binnen het brinnummer 25FU met daarbij het samenvoegen van klassen/ afdelingen is daarbij m.i. noodzakelijk. Daarnaast zal m.n. het afslanken van directie/staf een belangrijk aandachtspunt moeten zijn. Maar O.P en O.O.P zal eveneens moeten bijdragen m.b.t. de afslankoperatie. Langer wachten kan niet meer, de bezuinigingen zijn bekend.
1.2.j.
Formatiebegroting, functiemix, exploitatiesaldo, reservepositie en meerjarenperspectief komen in de volgende hoofdstukken ter sprake.

1.3 Markt en omgeving

De stabiele instroom van jaarlijks ± 80 brugklasleerlingen willen wij blijven nastreven en continueren. Dan kan o.i. uitsluitend door steeds weer te streven naar optimale kwaliteit, waarbij mond tot mondreclame ons beste – en geheel kosteloos - reclameboodschap blijft. Op de Paulus Mavo zitten uitsluitend leerlingen **met** een bijbehorende leerweg-ondersteunende bekostiging. Wij zijn - n.a.v. onze open dagen (febr. 2013) en de inschrijvingen (maart 2013) – opnieuw verheugd, dat alle nieuwe brugklasleerlingen voldoen aan de gestelde lwoo criteria en de brugklasinstroom zich stabiliseert op het gewenste niveau. Mede door de nieuwbouw van het Sterren College en de Daaf Gelukschool wordt de concurrentie groter. Maar daarin ligt dan weer de nieuwe uitdaging.

1.4 Onderwijs en leerlingenbeleid

Na de (onverwacht) zeer positieve beoordeling in het jaar 2010 waarbij het onderwijsrendement als zeer goed werd beoordeeld, hebben wij de daarop volgende twee schooljaren moeten constateren dat wij zo'n positieve beoordeling niet meer hebben verkregen. Vanzelfsprekend streven wij naar een herhaling van eerder genoemd resultaat en bij voorkeur steeds weer over een lange reeks van jaren. . M.n. het te grote verschil tussen C.E. cijfer en S.O. cijfer is debet aan de mindere beoordelingen, daarbij wordt aangetekend dat de meeste andere indicatoren als voldoende zijn beoordeeld.

Om die reden heeft dat onze grootste aandacht en wordt hieraan op school – m.n. binnen vaksecties – hard gewerkt. Er zijn analyses gemaakt en verbeterplannen opgesteld. M.n. de strakke en scherpe vaksectieafspraken met gemeenschappelijke proefwerken en uniforme normering moeten verbeteringen tot stand brengen. Maar ook examensimulatie en –trainingen, gewijzigde c.q. strengere overgangsnormen zijn daarbij schakels naar het gewenste resultaat.

Maar er gebeurt natuurlijk – en gelukkig maar - veel meer. We proberen met elkaar een gevarieerd onderwijsaanbod (de rijke leeromgeving) te presenteren, benutten de talloze ICT-mogelijkheden, bieden onderwijs aan in vakantieperioden en op zaterdagmorgen. Daarbij is alles gericht om het kwetsbare LWOO-kind meer zelfstandigheid en –redzaamheid aan te leren en ondertussen ook de leerachterstanden in te halen.

Het bevorderen van de deskundigheid van het personeel heeft in deze een zeer hoge prioriteit. De prestatie-box- gelden worden hieraan besteed, m.n. de cursussen verzorgd door eigen schoolmedewerkers en Expertacademie nemen daarbij een vooraanstaande plaats in. Maar ook worden gelden beschikbaar gesteld voor individuele cursussen en opleidingen.

1.5 Personeelsbeleid

1.5.1.) Algemeen:
Ook het komend schooljaar zal er veel aandacht en energie gaan zitten in personele zaken. We zitten om geschikte, bekwame en bevoegde (maar m.n. om LWOO gemotiveerde) personeelsleden te springen. In de afgelopen zes schooljaren is het team van Paulus medewerkers gegroeid van ± 20

naar ± 60 personeelsleden. Het overstappen van collega's van de ene school (= cultuur) naar de andere school (= andere cultuur) is voor vele personeelsleden toch vaak moeilijk en vraagt de nodige energie en doorzettingsvermogen. Ook al wordt deze stap bewust genomen en is deze zelf verkozen. Het vereist altijd een omschakeling naar een andere cultuur, maar ook en vooral, een soms drastische omschakeling naar een ander pedagogische (LWOO) klimaat en bijbehorende werkstructuur. Het vraagt veel energie, durf en doorzettingsvermogen.

Onze leerlingen zijn niet voor niets op deze school (geplaatst) en de problematiek van alle kinderen is heel verschillend. Het is van alle jaren, de nieuwe personeelsleden – hoe ervaren zij ook zijn – worden door de leerlingen altijd en overal uitgetest op hun expertise, doorzettingsvermogen, consequente werkwijze, gevoel voor humor, etc. Met deze (onze) zorgleerlingen kunnen en willen werken vraagt om specifieke vaardigheden.

De directie en staf beseffen deze problematiek terdege, maar kunnen slechts coachen en ondersteunen. Zij doen in deze ook een beroep op de meer ervaren docenten en medewerkers. Het volgen van cursussen wordt gestimuleerd en ook professionele ondersteuning van binnenuit en buitenaf – d.m.v. een docentencoach - behoort tot de mogelijkheden.

Grote zorg is er m.b.t. de toekomst t.a.v. de nieuwe vacatures, die overigens ook tijdens het schooljaar kunnen ontstaan. Daarbij spelen bevoegdheidseisen een belangrijke rol. Het betekent in de praktijk dat collega-docenten moeten gaan studeren en dat heeft een directe verzwaring van de totale werkzaamheden tot gevolg. Andere werkzaamheden moeten dan – mits mogelijk en met bijbehorende faciliteiten – door derden worden overgenomen.

Het ziektepercentage is laag. Dat zegt iets over de (collegiale) sfeer binnen de school, waar overigens zeer hard wordt gewerkt. We letten goed op onze medewerkers. We proberen alle personeelsleden enigszins tegemoet te komen, door te streven – bij een fulltime baan – naar een vrij dagdeel of andere roosterwensen te honoreren. Wij zijn van mening, dat het ziektepercentage mede door het nemen van zulke maatregelen laag blijft. We willen – met instemming en goedkeuring van de MR – nog veel meer gaan flexibiliseren.

Uiteraard zijn alle nieuwe docenten en medewerkers in een begeleidingstraject opgenomen en proberen wij hen d.m.v. coachen en taakverlichting te helpen bij hun werkzaamheden. In het licht van het nog steeds manifeste lerarentekort is het zeker gewenst, dat aan de begeleiding van nieuwe personeelsleden veel aandacht wordt besteed. De afgelopen jaren hebben wij een vaste interne coach een aantal docenten laten begeleidingen. Daarbij zal het personeelsbeleid gericht moeten worden op een aantal flankerende of aanvullende maatregelen. We onderzoeken mogelijkheden om de aantrekkelijkheid van de Paulus Mavo (= Dunamare) als werkgever te bevorderen.

Daarbij denken wij aan de vele verschillende aspecten van het werk: van adequate werkruimten tot lesroostervrije dagdelen, waardoor andere werkzaamheden die aandacht kunnen krijgen, die deze werkzaamheden ook verdienen. Maar ook dat eens vrijaf kan worden genomen als piek- of stressmomenten daarom vragen. Een fitnessruimte, studiefaciliteiten en - opties, het thuisgebruik van schoolapparatuur (laptop), enzovoorts zijn daarbij mogelijkheden.

Aan "oudere" personeelsleden (mits zij gebruik maken van de regeling bapo 52+ / 56+) wordt indien gewenst - een 4-daagse / 3½-daagse lesweek aangeboden. Vanzelfsprekend houden wij rekening met collega's, die ouderschap- of zorgverlof opnemen. Bij vervelende of zwaarwegende privéomstandigheden houden wij zoveel mogelijk rekening met betrokkenen.

Op een school vinden overdag talloze verschillende werkzaamheden plaats. Onderwijs aan en begeleiding van LWOO- leerlingen staan daarbij voorop, maar er is veel meer: overleg over vele verschillende onderwerpen en in verschillende groepen, vergaderingen, bijeenkomsten, scholing, collegiaal overleg, nakijken van overhoringen, proefwerken, schoolonderzoeken, gesprekken met mentorleerlingen, leerstofhulp voor leerlingen, oudergesprekken, invoeren of invullen van cijfers en andere gegevens t.b.v. leerlingen, ouders, personeel, etc. etc.

Om al die redenen hebben wij op de dinsdagmiddag een vast vergadermoment ingebouwd en zijn we "allemaal" op de andere dagen tot 16.15 uur op school aanwezig. De leerlingen weten, dat zij na hun normale lestijd eventueel kunnen of moeten blijven voor bijvoorbeeld een mentorgesprek, bijlessen, inhalen van leerstof of proefwerken, etc.

1.5.2.) Docenten:
De onbevoegde collega's moeten een bevoegdheid halen, bevoegde docenten kunnen en mogen zich verder bekwamen. Van iedereen wordt – in ieder geval - verwacht dat zij hun deskundigheids – bevordering ten volle benutten. Dit onderwerp komt altijd ter sprake bij de jaarlijkse functionering- en beoordelingsgesprekken. Collega's in vaste dienst hebben jaarlijks een beoordelingsgesprek en na twee jaren voor in het derde jaar een beoordelingsgesprek.

Collega's in tijdelijke dienst hebben jaarlijks meerdere functioneringsgesprekken. Als daartoe aanleiding is kunnen collega's gebruik maken van interne en/of externe coaches.

Er zijn vaste functieomschrijvingen (profielen) m.b.t. LB / LC / LD docenten. Daarbij is de sollicitatieprocedure m.b.t. de functiemix voor iedereen in een duidelijk procedure vastgelegd.

1.5.3.) Scholing

De afgelopen schooljaren werken wij m.b.t. tot scholing in een vast stramien. Met aandacht voor:

a) Individuele scholing op maat, i.v.m. het behalen van de vereiste bevoegdheid

b) Individuele scholing op maat, i.v.m. het behalen van noodzakelijke vaardigheden en kennis (m.i.v. oktober ook via de Dunamare Expertacademie mogelijk)

c) Gezamenlijke Paulus scholing i.v.m. onze werkwijze (vanuit "de rijke leeromgeving"), welke plaatsvindt op 5 tot 7 vaste studiemiddagen en – avonden per schooljaar.

d) Gezamenlijke Paulus scholing i.v.m. de vele ict ontwikkelingen.

   De bijscholing van alle personeelsleden is ook het komend schooljaar van belang. Alle personeelsleden worden op school in staat gesteld zich bij te laten scholen door meer ervaren collega's. Deze scholing heeft alles te maken met de zgn. active boards en het gebruik van computers. Ook de verschillende software programma's vragen om uitleg en oefening.

e) Collegiale consultatie

   Collega's kunnen bij elkaar "in de keuken" kijken en op deze wijze veel van elkaar leren en samenwerken aan het "Paulus" onderwijsconcept.

f) Coaching

   Nieuwe collega's worden altijd – het eerste schooljaar - door een ervaren collega gecoacht. Voor ervaren medewerkers, die daar behoefte aan hebben, kan ook een coachingstraject worden vastgelegd / opgesteld. Dit kan zowel door een interne als externe coach verzorgd worden.

Bij alle scholingsmogelijkheden houden wij de voorschriften vanuit de prestatiebox nauwlettend in de gaten. De inkomsten vanuit de prestatiebox – als daartoe wordt gevraagd - door een eigen schoolbudget verdubbeld. Eigen personeel neemt verschillende scholings- en coachingstrajecten voor haar rekening, daarnaast blijft er geld beschikbaar voor andere scholingsmogelijkheden en kunnen wij nog extern personneel inhuren m.b.t. scholing.

Centraal staat de kwaliteit van ons onderwijsaanbod verbeteren, waardoor het (onderwijs) rendement toeneemt. Daarbij richten wij ons niet alleen op het verbeteren van het lesgeven, maar ook op de zgn. "meten is weten". D.w.z. dat wij o.a. navraag doen bij leerlingen m.b.t. de inhoud van de lessen en toetsen. Maar ook deelnemen aan de CITO/VAS in alle leerjaren, gebruik maken van wintoets, etc. De meetresultaten kunnen ons helpen, om gerichte acties te starten.

2. Kwantitatieve doelstellingen

2.1 Leerlingen- en medewerkers aantallen en prognoses

	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
*(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 lwoo/pro/zorg**	325	330	325	320	320	315	310	305
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 regulier								
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 totaal	325	330	325	320	320	315	310	305
Functiecategorie								
Directie / Afdelingsleider Zorg coördinator (in fte's)	6	6	6	6	6	5,5	5	4,5*
Onderwijs gevend Personeel (in fte's)	32	32	31	28,5	27	27	27	26*
Onderwijs Ondersteunend Personeel (in fte's)	14,0	14,0	13,5	13,5	13,5	12,5	12,0	11,0*
In tabellen zijn verlofregelingen niet opgenomen								
Totale formatie	**52,0**	**52,0**	**50,5**	**48,0**	**46,5**	**45,0**	**44,0**	**41,5**

*= Uitsluitend bij fusie mogelijk, m.n. door efficiencyslag .

De huisvestingsproblematiek is bekend, daardoor zijn groeimogelijkheden aan het Junoplantsoen niet mogelijk. Maar gelet op grote vraag naar dit type onderwijs in een kleinschalige setting, is het wellicht het overwegen waard om het schoolgebouw aan het Junoplantsoen verder uit te breiden.

Wellicht kan elders in de regio een 'bijna soortgelijke' school in de markt worden gezet. Er is immers grote vraag naar LWOO en kleinschaligheid. Wij moeten ieder geval zeer regelmatig leerlingen weigeren i.v.m. ruimtegebrek en afspraken in deze.

Toelichting:
De afgelopen jaren hebben wij m.b.t. leerlingenaantallen in een zeer luxe positie verkeerd. Er was meer vraag naar ons product dan wij konden bieden. Of dat zo blijft zal m.n. moeten blijken uit de concurrentiepositie tussen Paulus en Sterren College en Daaf Gelukschool. Daarnaast hebben wij de afspraak om langzaam maar zeker naar de 300 leerlingengrens te werken.

	Realisatie			
Jaar	lln totaal	Instroom J1	instroom overig	Uitstroom
2009/2010	322	± 75	± 10	± 75
2010/2011	332	± 75	± 10	± 75
2011/2012	332	± 75	± 05	± 97
2012/2013	318	± 75	± 05	± 78

	Prognose			
Jaar				
2013/2014	320	75	10	90
2014/2015	315	75	10	85
2014/2016	310	75	10	85
2014/2017	305	75	10	85

2.2 Onderwijstijd en lesuitval

In alle leerjaren hebben wij de afgelopen jaren ruim de onderwijstijd behaald. Wij zien op voorhand geen redenen dat daar verandering in komt. Wel zullen wij strakker met de lesuitval om moeten gaan, omdat we m.i.v. het nieuwe schooljaar 2013 – 2014 in alle klassen precies voldoen aan de verplichte lessentabel. Alle extra lessen (= extra onderwijstijd) , die wij in voorgaande jaren wel op de lessentabel hadden - zijn door bezuinigingsmaatregelen weggehaald.

3. Financiën

3.1 Exploitatiebegroting 13-14

3.1.1) TOELICHTING OP DE BATEN

De leerlingengroei is m.i.v. het vorige schooljaar een halt worden toegeroepen. De komende jaren – dus dit streven is er voor dit schooljaar 2013/2014 - zal het leerlingenaantal langzaam maar zeker moeten dalen naar de afgesproken norm van 300 leerlingen. e normen. Deze daling zal niet eens zo eenvoudig zijn, omdat er jaarlijks (te) vele plaatsingaanvragen binnenkomen. Een meer zakelijker opstelling is dus vereist. Leren "nee te zeggen" tegen zorgkinderen was, is en blijft voor ons moeilijk. Maar het moet!

3.2.1)TOELICHTING OP DE LASTEN

3.2.1a) Personele lasten

De loonkosten zijn gestegen door toekenning van periodieken en functiemix. Ook het gebruik maken van de zgn. bapo-regelingen, ouderschapsregelingen en studieverlofregelingen zijn van invloed op de personele lasten. In de begroting zijn tevens bedragen opgenomen i.v.m. scholing personeel en adv-spaarverlof.

3.2.1b) Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 160.000. Dit bedraagt ± 4% van de totale lasten, hieruit blijkt dat er opnieuw conservatief is geïnvesteerd in inventaris, ICT en gebouw. (Wij blijven letten op de toegezegde vergoeding 1ste inrichtingskosten van de gemeente Haarlem. Deze vergoeding is in ieder geval € 144.000, maar het CvB gaat opnieuw in gesprek omdat een hoger bedrag was toegezegd.

3.2.1 c)Huisvestingslasten

De dotatie groot onderhoud is onder voorbehoud opgenomen in deze begroting. BBN heeft dit bedrag – zonder overleg in 2012 - vastgesteld. Uit navraag (en onderzoek) is intussen al gebleken, dat nader onderzoek en overleg vereist is. Het bedrag zal naar alle waarschijnlijkheid lager uitvallen, temeer daar de school eigen onderhoudsmedewerkers in dienst heeft. Over aanpassingen en bijstellingen zijn wij niet nader geïnformeerd na 2012.

3.2 *Begrotingsresume*

Resume

	Werkelijk 11/12 (A)	Werkelijk 12/13 (B)	Begroting 12/13 (C)	Begroting 13/14 (D)
3. Baten	4.427.296	2.290.619	4.388.365	4.461.316
4. Lasten	4.177.602	2.166.275	4.311.305	4.352.970
Totaal (A)	249.694	124.344	77.060	108.347
Bestemmingen				
bestem.res boeken	26.960	10.785	0	0
Totaal bestemmingen (C)	26.960	10.785	0	0
Resultaat na correcties en bestemmingen (D = A+B-C)	222.734	113.559	77.060	108.347
Begrotingsdoelstelling *				2%
Begrotingsdoelstelling bedrag (E)				73.839
Totaal na doelstelling F = D-E	222.734	113.559	77.060	34.507

De verwachting is in dat wij in de komende jaren **niet langer** aan deze begrotingsdoelstelling kunnen voldoen. De vraag is zelfs of dat nog wel redelijk is, gelet op de huidige Paulus reserves van € 549.000.

Deze 2% begrotingsdoelstelling is **naast de relatief zeer hoge Paulus bijdrage** aan het Centrale Bureau volgende jaren een te zware last, mede gelet op toekomstige bezuinigingen binnen LWOO. Het standpunt van ons is bekend bij het CvB. Wij zien de kostenvergelijking tussen Hartenlust (= regulier onderwijs) en Paulus mavo (= LWOO) met groot vertrouwen tegemoet.

3.3 *Investeringsbegroting*

Omschrijving	Bedrag
ICT-project*	30.000,00
voorbereidingen event. uitbouw N+Z.	10.000,00
nieuwe lokaaldeuren met glas	7.500,00
Overkapte fietsenstallingen N+Z zijde	75.000,00

* M.b.t. ICT-project:
Wij willen meer ervaring en kennis opdoen m.b.t. het werken met en in de digitale leeromgeving. In de praktijk van alledag betekent dit dat wij in het derde leerjaar met de TL en H&A klassen- alle leerlingen naast leer- en werkboeken ook met een I-pad laten werken voor alle vakken. Natuurlijk staat op de I-pad de nodige noodzakelijke software. Het is de bedoeling dat wij in drie TL-klassen en twee H&A klassen steeds dezelfde leerstof gaan aanbieden voor alle vakken maar wel op verschillende manieren:

a. de traditionele manier: leer- en werkboek
b. de gecombineerde mogelijkheid: leerboek en I-pad
c. uitsluitend I-pad

en dan samen ontdekken op welke wijze de leerlingen het meest efficiënt en met de meeste leerplezier zich de stof eigen maken en welke eindresultaten worden behaald. Alle leerlingen maken steeds dezelfde gemeenschappelijke proefwerken, zodat de juiste vergelijkingsmateriaal hebben en steeds weer ons programma kunnen verbeteren en optimaliseren. De school stelt de I-pad – i.v.m. pilot - beschikbaar.

Er moeten echter duidelijke afspraken worden gemaakt m.b.t. gebruik, schade en diefstal. Daarover worden de leerlingen en hun ouders/verzorgers nader geïnformeerd. Er komt een mogelijkheid tot koop, tegen gereduceerd tarief na afloop van de pilot(proef)periode.

Als leerlingen en medewerkers na het schooljaar een positief eindoordeel hebben, bestaat de mogelijkheid om de gehele school te voorzien van I-pads. Bij dat eindoordeel nemen wij natuurlijk vooral ervaringen en leerresultaten mee, met daarbij de technische mogelijkheden, eventuele besparingen of meerkosten, etc.

3.4 *Inzet schoolreserve*

De geplande daling van het leerlingenaantal veroorzaakt de komende jaren een daling van inkomsten. Mede gelet op reeds bekende LWOO bezuinigingen in de toekomst lijkt het ons nu niet verstandig de schoolreserves niet aan te spreken. We denken in deze aan 'een appeltje voor de dorst'!

4 Formatie

Het formatieplan (zie hoofdstuk 1) is door de MR goedgekeurd en bevat in principe geen wijzigingen t.o.v. voorgaande jaren. Door gewijzigde leerlingenaantallen veranderen de klassenindelingen en daarmee de bijbehorende lessentabellen. Door vermindering van inkomsten zijn zgn. extra lessen (onderdeel van de Pauluslessen) – met goedkeuring MR – uit de lessentabel gehaald

4.1 Formatieoverzicht in wtf.

WTF	**12/13** Werkelijk	**13/14** Begroting
LB	13,0***	11,5***
LC	14,5	14,5
LD	2,00	2,00
Totaal OP	29,5	28,00
DIR + ZORGCOORDINATIE exclusief bapo	3,00	3,00
Teamleiders exclusief lesgevende taken / bapo	3,00	3,00
OOP (ondersteunend)** Exclusief bapo ** incl. detacheringen/Expertacademie	13,0	12,5
TOTAAL WTF	48,5	46,5

*** incl. vervanging

4.2 *Functiemix OP- bezoldigingsschalen*

school	LB WTF 2008-10	LC WTF 2008-10	LD WTF 2008-10	TOT. WTF 2008-10	LB % 2008-10	LC % 2008-10	LD % 2008-10	WFM 2008-10
Paulus mavo/vmbo	25,2	0,6	2	29,8	85%	2%	7%	16

	LB WTF 2012-12	LC WTF 2012-12	LD WTF 2012-12	TOT. WTF 2012-12	LB % 2012-12	LC % 2012-12	LD % 2012-12	WFM 2012-12
Paulus mavo/vmbo	15,7	12,9	2	30,7	51%	42%	7%	56

						0,39	0,11	
					GROEI 1-10-2014			GROEI

	WFM mutatie	WFM norm	WFM verschil	LB % 2014-10	LC % 2014-10	LD % 2014-10	WFM 2014-12	WFM 2016
Paulus mavo/vmbo	40	31	9	41%	41%	18%	77	61

Uit bovenstaande tabel kan worden vastgesteld, dat de Paulus – voor 1 oktober 2014 – nog ruim 3 LD functies (3,28) of circa 5 tot LC functies kan verstrekken.

4.3 Taakbeleid en overige specificaties OP

OP in uren

	formatie 13/14
Les-gebonden taken	
aantal lessen	21.600 uur
voorbereiding (opslagfactor)	6.480 uur
Totaal les-gebonden taken	28.800 uur
niet les-gebonden	
activiteiten voor leerlingen	3.810
begeleiding leerlingen	3.810
onderwijsontwikkeling	2.607
organisatie	n.v.t.
management	n.v.t.
professionalisering docent – MR	400
professionalisering docent – specifiek	4.645

Overig	n.v.t.
Totaal niet les-gebonden taken	17.742
Bapo	2.380
TOTAAL OP	**46.542**
totaal uren OP (1659 x fte)	46.542 controle getal

4.4 Taakbeleid directie en OOP

DIR in uren	lesgevend	BAPO	niet lesgevend
teamleiders	585	170	4222
Directie	0	340	4637
Totaal	585	510	8859

OOP in fte	formatie 13/14
administratie	0,8 fte
Conciërge	2,0 fte
ICT	1,0 fte
Onderwijsassistent / Roostermaker	3,0 fte
Orthopedagoog / Psycholoog	1,3 fte
Onderhoudsmedewerk, incl. detachering	1,7 fte
Schoonmaak	2,2 fte
Bapo	0,5 fte
TOTAAL OOP	12,5 fte

Onderhoud en schoonmaak van de school worden in eigen beheer verricht. Daarnaast verzorgt het O.O.P ondersteunende werkzaamheden m.b.t. de Expertacademie.

Matthijs Kruijer

1 juni 2013.

Bijlage A: Detailbegroting

					Werkelijk 11/12 (A) 2011-8 2012-7	Werkelijk 12/13 (B) 2012-8 2013-1	Begroting 12/13 (C) 2012-8 2013-7	Begroting 13/14 (D) 2013-8 2014-7
3	Baten							
	3.1	Rijksbijdragen OCenW						
		3.1.1 (Normatieve) rijksbijdrage OCW						
			311001	personeel	3.346.875	1.684.584	3.336.361	3.224.323
			311002	materieel	325.350	184.223	328.754	345.143
			311006	overige OCW rijksbijdrage	1.313	0		45.000
		Totaal (Normatieve) rijksbijdrage OCW			3.673.537	1.868.807	3.665.115	3.614.466
		3.1.2 Overige subsidies OCenW						
			312001	G'merkte subs OC&W	5.818	2.093		36.100
			312003	Nt.g'merkte subs OC&W	323.243	231.465	410.000	315.000
		Totaal Overige subsidies OCenW			329.060	233.558	410.000	351.100
		Totaal Rijksbijdragen OCenW			4.002.597	2.102.365	4.075.115	3.965.566
	3.2	Overige overheidsbijdragen						
		3.2.1 Gemeentelijke bijdragen						
			321004	overige gemeente bijdrage	22.679	5.550	35.000	20.000
		Totaal Gemeentelijke bijdragen			22.679	5.550	35.000	20.000
		Totaal Overige overheidsbijdragen			22.679	5.550	35.000	20.000
	3.5	Overige baten						
		3.5.2 Ouderbijdragen						
			352001	Ouderbijdragen algemeen	6.842	1.696	5.525	5.525
			352002	Ouderbijdr excursies/acti	18.526	12.779	36.725	36.725
			352003	Ouderbijdrage ouderraad	0	0	6.500	6.500
			352004	Bijdr.schoolkamp/werkweek	69.037	35.755	30.000	30.000
			352005	Bijd.leer-en hulpmiddelen	31.887	11.293	17.625	17.625
		Totaal Ouderbijdragen			126.291	61.523	96.375	96.375
		3.5.5 Detachering personeel						
			355001	Detachering personeel	41.619	0	41.500	94.500
		Totaal Detachering personeel			41.619	0	41.500	94.500
		3.5.8 Overige baten						
			358001	Opbrengst kantine	17.640	10.617	13.000	13.000
			358002	Verhuur kluisjes	3.145	2.570	3.250	3.250
			358003	Opbrengst boekenfonds	39	0		
			358010	Samenwerkingsverband geld	116.358	50.000	50.000	115.000
			358012	Overige baten	483	12.281	21.125	21.125
			358013	Overige projectgelden	7.376	3.645	5.000	7.500
			358014	Interne vergoedingen	1.981	0	4.000	40.000
			358015	Overdrachtsgelden leerlin	87.089	42.069	44.000	85.000
		Totaal Overige baten			234.110	121.181	140.375	284.875
		Totaal Overige baten			402.020	182.704	278.250	475.750
	Totaal Baten				4.427.296	2.290.619	4.388.365	4.461.316
4	Lasten							
	4.1	Personele lasten						
		4.1.1 Lonen en salarissen						
			411001	Lonen en salarissen	2.480.051	1.236.836	3.164.217	3.203.522
			411002	Mut.res.vakgeld	2.992	80.982		
			411003	Netto Lonen en salaris	0	2.192		
			411006	Mut. in 13e maand	11.653	-78.063		
			411007	Lonen ziektevervanging	0	9.014	0	0
			414001	Uitkeringen	-21.546	-19.433		
		Totaal Lonen en salarissen			2.473.150	1.231.528	3.164.217	3.203.522
		4.1.2 Sociale lasten						
			412001	Sociale lasten	271.774	140.361		
			412002	Pensioenpremies	332.902	177.320		
			412004	Sociale In ziektevervang	0	1.093		
			412008	Pensioenprem ziekteverv	0	960		
		Totaal Sociale lasten			604.675	319.734		

			4.1.3 Overige personele lasten			
			413001 Scholing personeel	23.148	27.354	35.000	47.500
			413002 Vereffening mobiliteit	0	0	3.715	3.707
			413003 Kosten Arbodienst	5.169	2.281	1.000	5.000
			413004 Begeleiding personeel	2.986	6.307		17.500
			413006 Werving personeel	43	0	1.000	1.000
			413102 Dotatie vz ADV/Spaarverlo	0	0	3.000	4.000
			413201 Tijdelijk personeel	24.711	1.668	25.000	4.500
			413301 Overig pers kosten	26.348	17.741	27.500	35.000
			Totaal Overige personele lasten	**82.405**	**55.352**	**96.215**	**118.207**
		Totaal Personele lasten		**3.160.230**	**1.606.614**	**3.260.432**	**3.321.729**
	4.2	**Afschrijvingen**					
			4.2.2 Afschrijving gebouwen				
			422001 Afschr Verbouwingen	48.961	25.209	50.750	51.293
			Totaal Afschrijving gebouwen	**48.961**	**25.209**	**50.750**	**51.293**
			4.2.3 Afschrijvingen inventaris en apparatuur				
			423001 Afschr apparatuur 7jr	19.891	10.349	21.135	23.528
			423002 Afschr ICT	45.350	24.486	59.018	52.547
			423003 Afschr inventaris 15jr	28.623	15.610	29.318	26.705
			Totaal Afschrijvingen inventaris en apparatuur	**93.864**	**50.445**	**109.470**	**102.780**
		Totaal Afschrijvingen		**142.825**	**75.654**	**160.220**	**154.073**
	4.3	**Huisvestingslasten**					
			4.3.1 Huur				
			431001 Huurkosten	3.192	3.538	5.000	5.000
			Totaal Huur	**3.192**	**3.538**	**5.000**	**5.000**
			4.3.2 Dotatie onderhoudsvoorziening				
			432001 Dotatie onderhoudsvoorz.	75.417	47.446	94.890	94.890
			Totaal Dotatie onderhoudsvoorziening	**75.417**	**47.446**	**94.890**	**94.890**
			4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie				
			433001 klein onderhoud en repara	13.044	6.357	15.000	12.500
			437001 Onderhoud buiten	1.345	906	8.000	5.000
			437002 Onderhoud binnen	21.229	9.943	20.000	20.000
			Totaal Klein onderhoud en exploitatie	**35.618**	**17.205**	**43.000**	**37.500**
			4.3.4 Energie en water				
			434001 Gas / huisbrandolie	19.069	12.183	17.500	25.000
			434002 Electriciteit	14.304	5.191	3.000	11.000
			434003 Water	1.387	347	2.000	1.000
			Totaal Energie en water	**34.760**	**17.720**	**22.500**	**37.000**
			4.3.5 Schoonmaakkosten				
			435001 Schoonmaak door derden	3.323	1.632	3.750	3.750
			435002 Schoonmaakartikelen	8.025	3.379	14.000	10.000
			Totaal Schoonmaakkosten	**11.348**	**5.011**	**17.750**	**13.750**
			4.3.6 Heffingen				
			436001 Heffingen	7.758	302	7.000	1.500
			Totaal Heffingen	**7.758**	**302**	**7.000**	**1.500**
			4.3.7 Overige huisvestingslasten				
			437003 Tuinonderhoud	0	0	1.000	500
			437005 Bewaking / beveiliging	13.407	343	10.000	7.500
			437006 Vuilverw./containerhuur	4.140	2.423	5.000	5.000
			437008 Overige huisvestingslast	249	0	500	500
			Totaal Overige huisvestingslasten	**17.796**	**2.766**	**16.500**	**13.500**
		Totaal Huisvestingslasten		**185.890**	**93.988**	**206.640**	**203.140**
	4.4	**Overige instellingslasten**					
			4.4.1 Administratie- en beheerslasten				
			441001 Administratie- en beheer	908	741	3.000	2.000
			441002 Reis- en verblijfkosten	1.926	781	3.000	2.000
			441004 Telefoonkosten	10.796	3.466	15.000	10.000
			441005 Kantoorartikelen	4.517	3.940	5.000	7.500
			441006 Kopieerkosten	21.306	12.101	28.000	25.000
			441007 Drukwerk	3.942	6.659	10.000	10.000
			441008 Bijdrage CB	232.348	120.352	240.702	239.978
			441009 Externe adviseurs	1.131	0		
			441010 Admin. automatisering	5.764	5.863	8.500	10.000
			441011 Porti/vracht	12.269	6.920	12.500	10.000
			441012 Overige	5	58	500	0
			Totaal Administratie- en beheerslasten	**294.913**	**160.881**	**326.202**	**316.478**

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen					
442001	Aanschaf invent en appara	24.253	878	10.000	7.500
442002	Onderhoud invent en appar	4.454	22.177	7.500	
442003	Leermiddelen	27.012	10.509	30.000	25.000
442004	Ink.leermiddel.tbv leerl.	6.094	6.198	1.000	20.000
442005	Studie-en beroepskzebeg.	3.999	5.024	4.500	3.500
442006	Examenkosten	560	252	2.000	1.000
442007	Kst dipl.en diplomauitr.	1.995	199	2.500	1.000
442008	Aankoop boeken	95.182	87.261	100.000	100.000
442011	Licenties software	14.313	8.429	12.500	15.000
442012	Glasvezel / adsl	9.292	2.741	12.500	7.500
442013	Overige ICT-zaken	20.850	5.126	5.000	7.500
442015	Leasetermijnen Dell	10.986	0	0	0
Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen		**218.989**	**148.794**	**187.500**	**188.000**
4.4.4 Overige instellingslasten					
444001	Wervingskosten	2.284	3.056	3.000	6.000
444002	Representatiekosten	8.285	2.089	7.500	5.000
444003	Kantinekosten	22.220	15.928	13.000	13.000
444004	werkweken	33.534	20.465	30.000	30.000
444005	Buitenschoolse act/excurs	33.842	6.057	36.735	36.375
444006	Culturele activiteiten	0	29		
444008	Leerlingbegeleiding	25	409		
444010	Schoolactiviteiten	20.548	9.764	17.875	17.875
444011	Contributies	3.429	818	1.600	1.600
444012	Abonnementen	427	618	1.200	1.300
444013	Medezeggenschapsraad	2.231	238	1.000	1.000
444014	Verzekeringen	1.077	484	2.000	2.000
444016	Schoolgebonden uitgaven	16.224	4.897	24.375	24.375
444017	Kosten kluisjes	476	427	3.250	3.250
444018	Overige	5.607	8.640	15.275	15.275
444019	Personeelsactiviteiten	1.084	0		
444020	Overige projectuitgaven	2.527	0	5.000	2.500
444021	Interne verrekeningen	15.173	2.028	2.500	2.500
444022	Overdrachtsgelden leerlin	5.762	4.397	6.000	7.500
Totaal Overige instellingslasten		**174.755**	**80.344**	**170.310**	**169.550**
Totaal Overige instellingslasten		**688.658**	**390.019**	**684.012**	**674.027**
Totaal Lasten		**4.177.602**	**2.166.275**	**4.311.305**	**4.352.969**
Saldo		**249.694**	**124.344**	**77.061**	**108.347**