

Paulus

Een Veilige, Sportieve, Vriendelijke en Consequente school

mavo|vmbo

DUNAMARE
ONDERWIJSGROEP

TOELICHTING BEGROTING 15/16,
INCLUSIEF FORMATIEPLAN 15/16
= BIJLAGE

Paulus Mavo/Vmbo

voor leerwegondersteunend onderwijs

'Een (h)eerlijke kleine school'

Veilig, sportief, vriendelijk en consequent!

Inhoudsopgave

1. TOELICHTING OP DE BEGROTING SCHOOLJAAR 2015 - 2016	2
1.1 BELEIDSMATIGE UITGANGSPUNTEN	2
1.2 STAND VAN ZAKEN, KNELPUNTEN EN ONTWIKKELINGEN.....	3
2. PERSONEEL & ORGANISATIE	4
2.1 TAAKBELEID:	4
2.2 GEPLANDE ONDERWIJSTIJD.	4
2.3 FORMATIE-OMVANG:.....	4
2.4 SCHOLING:	6
3. FINANCIËN	8
3.1 ALGEMEEN.....	8
3.2 TOELICHTING OP DE BATEN	8
3.3 TOELICHTING OP DE LASTEN.....	8
3.3.1 <i>Personele lasten</i>	8
3.3.3 <i>Afschrijvingslasten</i>	8
3.3.4 <i>Huisvestingslasten</i>	8
4. INVESTERINGSBEGROTING.....	8
5. BEGROTINGSRESUME	9
5.1.1 <i>Bestemmingsreserves</i>	9
5.1.2 <i>Saldo na bestemmingsreserve/ Dunamare doelstelling</i>	9
6. MEERJARENBEGROTING 2014/2015 - 2017/2018.....	9
6.1 LEERLINGENONTWIKKELING	9
6.2 PERSONELE ONTWIKKELING	9
6.3 INVESTERINGSPLAN	10
6.4 ALGEMENE TOELICHTING OP DE MEERJARENBEGROTING:.....	10
7. BIJLAGE: UITDRAAI DETAILBEGROTING 2015/2016.....	11
8. BIJLAGE: FORMATIEPLAN 2015 – 2016	12

1. TOELICHTING OP DE BEGROTING SCHOOLJAAR 2015 - 2016

1.1 Beleidsmatige uitgangspunten

De directe aandacht van de schoolleiding gaat uit naar:

- Het zorgdragen voor het proces van GOED naar GEWELDIG, zodat wij in een periode van 3 tot 4 jaren alle gewenste veranderingen, verbeteringen en aanpassingen hebben bereikt en daarbij deze verbeteringen volledig hebben geïmplementeerd in onze Paulus werkwijze. Scholing en individuele ondersteuning zijn in deze van groot belang en zeer gewenst. Het gaat uiteindelijk om het eigenaarschap van dit onderwijs- en begeleidingsproces voor / door alle betrokkenen.
- Mede dankzij de verwachte inkomsten en efficiënte werkinstelling willen wij blijven zorgdragen voor geleidelijke verbeteringen van het totale onderwijspakket, waarbij m.n. de inhoud van de lessen en een systeem van bijlessen - met daarbij de gewijzigde lessentabel - de sleutels tot veranderingen en verbeteringen zijn.
- Zorgdragen voor geschikt, bekwaam en gemotiveerd personeel, die passen binnen een zorgschool. Collega's, die (mede) verantwoordelijkheid willen nemen en delen, waarbij eigenaarschap van de onderwijs- en begeleidingswerkzaamheden m.b.t. een professionele leerwegondersteunende organisatie de hoogste prioriteit krijgt.

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 collega's geïnteresseerd in onze school, gelet op de reacties. Wij werven bij voorkeur via mond-tot-mond reclame en via onze website. De geweldige uitverkiezing tot beste middelbare school van Nederland 2015 brengt de school extra onder de aandacht. Dat is positief effect, maar er is ook een schaduwzijde aan deze uitverkiezing. Kandidaat-collega's twijfelen of zij zelf wel kunnen voldoen aan gestelde Paulus doelstellingen, werkeisen en -verplichtingen.

We vertrouwen erop dat tijdens het schooljaar 2015 - 2016 de zittende stafleden, docenten en de niet-onderwijzend-personeelsleden, opnieuw met veel geduld en energie, de nieuwe collega's met enthousiasme zullen blijven inwerken en wegwijs maken.

- Door het vertrek van de directeur i.v.m. bereiken pensioengerechtigde leeftijd zal er tijdens het nieuwe schooljaar tijdig gehandeld moeten worden m.b.t. het vervullen van deze vacature, waarbij de streefdatum (uiterlijk februari 2016) haalbaar is.

Onderwijs

Hoewel het regelmatig lijkt of het onderwijs ondergesneeuwd wordt door allerlei andere besommeringen, wordt aan ons onderwijs veel tijd en aandacht besteed. Tijdens het schooljaar willen wij niet alleen goed onderwijs en begeleiding geven, maar ook zorgdragen dat de 1000 c.q. 750 uur norm wordt behaald. Er is daarbij aandacht voor een aantal nieuwe zaken.

Allereerst moet daarbij genoemd worden om m.i.v. 1 augustus 2016 te starten met een aangepaste lessentabel m.b.t. de Paulusuren. Alle onderbouwleerlingen krijgen extra taal- en rekenondersteuning, alle bovenbouwleerlingen krijgen extra rekenondersteuning.

In de praktijk van alle dag kunnen de leerlingen ook gebruik gaan maken van (extra) bijlessen. Deze bijlessen moeten helpen bij het wegwerken van leerachterstanden of leerproblemen. Naast vakinhoudelijke ondersteuning (bijlessen) is er ondersteuning m.b.t. dyslexie, dyscalculie, sociale vaardigheden, faalangsttrainingen en meer.....

Daarnaast is er (extra) mentorbegeleiding. Vier schooldagen per week is daartoe tijd en ruimte voor gereserveerd.

De Paulus is en blijft volop in beweging. De dagelijkse praktijk leert ons, dat we ons steeds beter bezig houden met onze eerste en meest directe werkzaamheden: het geven van onderwijs in de vorm van lessen, bij- en ondersteuningslessen, trainingen en de noodzakelijke begeleiding aan onze leerlingen.

Daardoor krijgen andere belangrijke aandachtspunten niet altijd die aandacht, die deze toch nodig hebben. Wij willen investeren in de nieuwe toekomst. Het nieuwe schoolplan 2013 – 2017 en de aanbevelingen in de auditrapportage 2014 krijgen door de ruimte waarom wordt gevraagd. Bezinning en verdieping op onze werkzaamheden en het permanent werken aan: van GOED naar GEWELDIG (in ieder geval naar BETER) met vernieuwingen, aanpassingen, veranderende eisen, etc. zijn van groot belang.

1.2 Stand van zaken, knelpunten en ontwikkelingen

Uit verschillende rapportages en onderzoeken (o.a. inspectie) blijkt dat de Paulus de juiste "onderwijsweg" is ingeslagen en dat de onderwijskwaliteit aanzienlijk is verbeterd in de afgelopen jaren. We mogen ons – tijdens het kalenderjaar 2015 - de beste middelbare school van Nederland noemen.

Maar wij zijn er echter nog (lang) niet, al klinkt dat raar na zo'n uitverkiezing. De resultaten bij de vakken Duits en wiskunde zijn - al veel te lang - slecht (bij Duits) tot matig (bij wiskunde). Deze resultaten moeten veel beter worden. Alle andere vakken kunnen ook verbeteren. Om die reden moeten we de huidige ontwikkelingen beter borgen en bestendigen. Dat zijn we ons terdege bewust. Anders blijft er een te grote wisselvalligheid.

Wij willen gestaag voortzetten, waar wij de laatste jaren mee bezig zijn. Met extra aandacht voor een beter onderwijsrendement. Wat uiteindelijk ons imago nog meer ten goede komt.

Een grote zorg is de zeer langdurige afwezigheid van een vijftal collega's – allen in fulltime dienst - door ziekte. Deze ziektegevallen zijn in principe niet arbeid gerelateerd. Het betekende in bijna alle gevallen gedurende het schooljaar 2014 – 2015 dat zoveel mogelijk werk door collega's is overgenomen en in een enkel geval werkten wij met vervangers. Voor het komend schooljaar moeten we rekening houden met een viertal langdurig afwezige collega's. Zij waren het afgelopen schooljaar ook ziek. We moeten nu echter vervangers aanstellen en dat brengt hoge extra (loon)kosten met zich mee.

Gelukkig heeft de Paulus de afgelopen 10 schooljaren steeds een positief resultaat behaald en in die jaren een zeer forse reserve opgebouwd, om in een extreem geval – zoals wij nu meemaken deze reserves aan te spreken.

2. PERSONEEL & ORGANISATIE

2.1 TAAKBELEID:

De professional doet ertoe en moet samen met zijn vakcollega's, de verantwoordelijk (gaan) nemen voor de behaalde resultaten etc. binnen hun vakgroep. Dat betekent in onze optiek dat we onze professionals (= docenten), zoveel mogelijk moeten laten werken aan gestelde hoofdtaken. M.a.w. binnen het LWOO gaan de docenten zich richten op: het lesgeven, het verzorgen van bijlessen of trainingen, de begeleiding van onze leerlingen en noodzakelijke scholing (long-life-learning). Met vanzelfsprekend alle daaruit voortvloeiende werkzaamheden, zoals administratieve verwerking van gegevens, overleggen, vergaderen, consulteren, etc.

We willen om die reden de professionals (=docenten) zo min mogelijk of helemaal niet meer belasten met andere taken. Denk daarbij aan surveillance tijdens pauzes, het invallen voor afwezige collega's en andere neventaken. De docent is een professional, die zich geheel richt op hoofdtaken. Voor neventaken zoeken wij naar oplossingen binnen het onderwijs ondersteunende onderwijsteam, in sommige gevallen zelfs in samenwerking met leerlingen (denk aan schoolwacht).

2.2 GEPLANDE ONDERWIJSTIJD.

Op basis van gemiddeld 32 lessen per week van 45 minuten x 38 lesweken komen wij uit op een onderwijstijd van 912 uur.

Daarbij zijn er gedurende 34 weken 4 momenten van 45 minuten m.b.t. bijlessen en 4 momenten van 45 minuten voor individuele begeleiding gepland. Dat betekent in totaal een toevoeging van 204 uur aan de onderwijstijd. Iedere leerling moet dus minimaal 88 uur gebruik gaan maken van deze toegevoegde bijlessen / individuele begeleiding. In Magister wordt hiervan een registratie bijgehouden.

In leerjaar vier bieden wij de extra mogelijkheden van zaterdaglessen, twee weken meivakantielessen t.b.v. examensvoorbereiding en – training en gaan na de examens de lessen door tot aan het examens van het tweede tijdvak.

Wij verwachten – gelet op bovenstaande - de geplande onderwijstijd van $1000 + 1000 + 1000 + 750 =$ totaal 3750 uur over de vier schooljaren ruimschoots te halen.

2.3 FORMATIE-OMVANG:

Opnieuw zal het komend schooljaar 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. Het overstappen van collega's van de ene school (= cultuur) naar de andere school (= andere cultuur) is voor veel 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) leer- en werkklimaat met bijbehorende werk- en begeleidingsstructuren. Paulus vraagt heel veel energie, durf en doorzettingsvermogen. Onze leerlingen zijn niet voor niets op deze school (geplaatst) en de leerachterstanden en gestapelde 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 uitgetest op hun expertise, doorzettingsvermogen, consequente werkwijze, gevoel voor humor, etc. Met onze zorgleerlingen kunnen en willen werken vraagt om specifieke vaardigheden.

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

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

Het ziektepercentage is helaas hoog. De uitval is gelukkig niet arbeid gerelateerd. De zorg voor onze zieke afwezige collega's is groot. Dat zegt iets over de collegiale sfeer binnen de school, waar overigens – laat dat duidelijk zijn - zeer hard gewerkt wordt.

We letten goed op onze medewerkers. We proberen alle personeelsleden enigszins tegemoet te komen in hun roosterwensen, denk aan werken in bepaalde leerjaren / vakken. Collega's kunnen hun 50 uren LFB (bij een fulltime baan) inzetten, waardoor ruimte ontstaat in begin en eindtijden. Wij gaan vanaf het nieuwe schooljaar – denk aan de intentie van het transitieplan - de werkdrukvermindering gestalte geven door surveillance en invallen te voorkomen.

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. Het afgelopen jaar hebben wij een vaste interne coach een aantal docenten laten begeleiden. Datzelfde doen wij weer voor het komend schooljaar.

Bovendien zal het personeelsbeleid gericht moeten worden op een aantal flankerende of aanvullende maatregelen. Er is een adequate docenten-werkruimte beschikbaar, de fitnessruimte is na schooltijd en in het weekend voor collega's beschikbaar, er zijn studiefaciliteiten en - opties, het thuisgebruik van schoolapparatuur laptop en iPad wordt bevorderd en via de laptop heeft iedere collega volgend schooljaar ook de beschikking over Lync (= telefonie).

Aan "oudere" personeelsleden (mits zij voorheen gebruik maakten van de voormalige baporegeling wordt indien gewenst een 4-daagse lesweek aangeboden. Vanzelfsprekend houden wij rekening met collega's, die studie-, ouderschap- of zorgverlof opnemen. Bij zwaarwegende privéomstandigheden houden wij zoveel mogelijk rekening met betrokkenen.

Op school vinden overdag talloze verschillende werkzaamheden plaats. Onderwijs (les en bijles) en begeleiding van leerlingen staan daarbij voorop, maar er is veel meer te doen: overleg over vele onderwerpen en in verschillende groepen, vergaderingen, bijeenkomsten, scholing, collegiaal overleg, nakijken van overhoringen–proefwerken - schoolonderzoeken, gesprekken met mentorleerlingen, 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 van 13.15 uur tot 16.15 uur en zijn we "allemaal" op de andere dagen eveneens tot 16.15 uur op school aanwezig.

De leerlingen weten, dat zij voor of na hun normale lestijd eventueel kunnen of moeten blijven voor bijvoorbeeld een mentorgesprek, bijlessen, inhalen van leerstof of proefwerken, etc.

	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 Iwoo/pro/zorg*	325	330	325	320	335	340	340	340
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 regulier								
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 totaal	325	330	325	320	335	340	345	345
<u>Functiecategorie</u>								
Directie / Afdelingsleider	4	4	4	4	4	4	4	4
Onderwijsgevend Personeel	27	27	27	27	27	30	30	30
OnderwijsOndersteunend Personeel	14,0	14,5	14,0	14,5	14,5	14,5	15	15
Totale formatie	45,0	45,5	45,0	45,5	45,5	48,5	49	49

* De huisvestingsproblematiek is bekend, daardoor zijn groeimogelijkheden aan het Junoplantsoen niet mogelijk. Gelet op de grote vraag naar dit type onderwijs in kleinschalige setting, is het zeer gewenst om naar nieuwe samenwerkingsverbanden met Daaf Geluk en Gunningschool te streven.

2.4 SCHOLING:

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

- Individuele scholing op maat, i.v.m. het behalen van de vereiste bevoegdheid
- Individuele scholing op maat, i.v.m. het behalen van noodzakelijke vaardigheden en kennis (denk aan de opties van de Dunamare Expertacademie)
- Gezamenlijke Paulus scholing i.v.m. onze werkwijze, welke plaatsvindt op 5 tot 7 vaste studiedagen.
- Gezamenlijke Paulus scholing i.v.m. de vele ict ontwikkelingen, waarbij de mogelijkheid van scholing op de dinsdagmiddag blijft.

De (bij)scholing van alle personeelsleden is ook het komend schooljaar van groot 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.

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.

De collega's, die de vakken Duits en wiskunde verzorgen, krijgen de komende schooljaren extra ondersteuning.

3. FINANCIËN

3.1 ALGEMEEN

De school heeft – over de afgelopen jaren - een zeer gezonde financiële huishouding. Op 31 december 2014 was de reserve algemeen: ± € 670.000, boekenfonds ± € 120.000 en groot onderhoud ± € 112.000.

De school is in afwachting op de afrekening m.b.t. de 1^{ste} inrichtingskosten. Het betreft hier een gemeentelijke vergoeding i.v.m. de leerlingengroei van € 136.105. Als dit bedrag beschikbaar komt, zullen eerder gedane investeringen verrekend worden. De afschrijvingslasten zullen hierdoor sterk dalen.

3.2 TOELICHTING OP DE BATEN

De baten zijn in de afgelopen jaren sterk toegenomen. Gelet op de huidige huisvesting stabileert de leerlingengroei en daarmee de baten.

3.3 TOELICHTING OP DE LASTEN

3.3.1 Personele lasten

De loonkosten zijn gestegen door stijging (=toename) van het leerlingenaantal, door toekenning van periodieken en functiemix. In de begroting zijn tevens bedragen opgenomen i.v.m. scholing personeel, functiemix 2015 – 2016, etc.

FUNCTIEMIX 1-10-2015:

Functieschaal	LB	LC	LD
Nu	11,74	15,08	3,00
Groei	-0,65	+0,65	0,00

Twee collega's hebben – volgens afspraken/procedure - gesolliciteerd naar een LC functie. Naar verwachting wordt in beide gevallen de LC functie toegekend. Het volume is daarmee overschreden. De getallen geven echter een ondergrens aan.

3.2.3 Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 168.969. Dit bedraagt ± 3,5% van de totale lasten, hieruit blijkt dat er opnieuw conservatief is geïnvesteerd in inventaris, ict en gebouw. (Wij blijven letten op de vergoeding 1^{ste} inrichtingskosten van de gemeente Haarlem).

3.3.4 Huisvestingslasten

De dotatie groot onderhoud is gebaseerd op het MJOP.

4. INVESTERINGSBEGROTING

Voor het schooljaar 2015 – 2016 zijn de volgende investeringen aangevraagd:

Rekening	Jaar	Per	Omschrijving	Bedrag
121101	2015	8	meubilair o.a.voor 2 kantines / 6 kantoren	25.000,00
122011	2015	8	ipad / devices (volledige dekking door bijdrage van ouders over	70.000,00

5. BEGROTINGSRESUME

Resume

	Werkelijk 13/14 (A)	Revisie Begroting 14/15 (B)	1/2 jaar Werkelijk 14/15 (C)	Begroting 15/16 (D)
3. Baten	4.529.545	4.599.700	2.337.133	4.753.303
4. Lasten	4.342.326	4.568.827	2.286.541	4.857.998
5. Financiële baten en lasten	27			0
Totaal (A)	187.245	30.873	50.592	-104.695
Extracomptabele correcties [Ⓜ]				
Leerlingcorrectie	0	0	21.175	0
Totaal correcties (B)	0	0	21.175	0
Bestemmingen [Ⓜ]				
bestem.res boeken	0	0	30.040	0
incidenteel	0	0	-4.680	-49.992
overige	0	0	0	-99.996
Totaal bestemmingen (C)	0	0	25.360	-149.988
Resultaat na correcties en bestemmingen (D = A+B-C)	187.245	30.873	46.407	45.293
Begrotingsdoelstelling *				
Begrotingsdoelstelling bedrag (E)				1% 38.757
Totaal na doelstelling F = D-E	187.245	30.873	46.407	6.536

5.1.1 Bestemmingsreserves

De Paulus heeft in de afgelopen jaren een forse schoolbestemmingsreserve opgebouwd. Deze reserves behoeven (nog) niet aangesproken te worden. Gelet op toekomstige ontwikkelingen zou daar wellicht sprake van kunnen zijn, bij:

- Flexibilisering van onderwijs(tijden) en werkzaamheden
- Huisvesting met dependance, eigen winkel en kantoor.
- Extra scholing

5.1.2 Saldo na bestemmingsreserve/ Dunamare doelstelling

De Paulus voldoet aan de Dunamare doelstellingen.

6. MEERJARENBEGROTING 2014/2015 - 2017/2018

6.1 Leerlingenontwikkeling

	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18
aantal lwoo	±330	±340	±340	±345	±345	±345
aantal regulier	0	0	0	0	0	0
Totaal lln	±330	±340	±340	±345	±345	±345

6.2 Personele ontwikkeling

	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18
aantal fte SL	2	2	2	2	2	2
aantal fte OP	27	27	30	30	30	30
aantal fte OOP	16,5	16,5	16,5	17	17	17
Totaal FTE	45,5	45,5	48,5	49	49	49

6.3 investeringsplan

	<i>12-13</i>	<i>13-14</i>	<i>14-15</i>	<i>15-16</i>	<i>16-17</i>	<i>17-18</i>
investeringen verbouwingen 20 jaar				<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
investeringen inventaris 15 jaar				<i>20.000</i>	<i>15.000</i>	<i>15.000</i>
investeringen inventaris 7 jaar					<i>10.000</i>	<i>10.000</i>
ICT 4 jaar				<i>70.000</i>	<i>50.000</i>	<i>50.000</i>
Totaal				<i>90.000</i>	<i>75.000</i>	<i>75.000</i>

Opm:

- De huidige afschrijvingslasten zullen na verrekening van de 1^{ste} inrichtingskosten met de gemeente Haarlem fors dalen.
- De ICT investeringen kunnen voor een deel vanuit de vergoeding schoolboeken worden bekostigd. Ouders / verzorgers gaan eveneens een financiële bijdrage leveren, per schooljaar € 125 en daarmee wordt de gebruikte Ipad na verloop van tijd eigendom van de leerling (=ouders / verzorger).

6.4 Algemene toelichting op de meerjarenbegroting:

Gelet op de vermelde leerlingenaantallen, personele formatie en financiële reserves heeft het m.i. weinig zin om een uitgebreide toelichting te geven op de komende jaren.

Gelet op de huidige financiële ontwikkelingen - met passend onderwijs en gelden, die via het samenwerkingsverband gaan lopen - lijkt het mij juist om de PM + DG + G in een samenwerkingsverband (of fusie van scholen onder één brinnummer) onder te brengen. In vele opzichten is dit m.n. voor het onderwijs, de zorg en bundeling van expertise een wenselijke situatie. Maar ook doelmatigheid en effectiviteit worden hiermee vergroot en kan leiden tot kostenbesparingen.

7. TOT SLOT:

De cijfers met de toelichting begroting, in combinatie met het formatieplan, geven inzicht in de mogelijkheden van de Paulus Mavo voor het volgende schooljaar. Maar onthoud(t):

“Je haalt het beste uit de anderen niet door hen het vuur na aan de schenen te leggen, maar door het vuur in hun binnenste aan te wakkeren.....” Die mogelijkheid is niet in geld of cijfers uit te drukken. Sterker nog, dat kost niets!

M.v.g.
Matthijs Kruijer.
14-05-2015

7. BIJLAGE: Uitdraai detailbegroting 2015/2016

8. BIJLAGE: FORMATIEPLAN 2015 – 2016