

Paulus

mavo|vmbo

Een Veilige, Sportieve, Vriendelijke en Consequente school

DUNAMARE
ONDERWIJSGROEP

TOELICHTING BEGROTING 2014/15

**Paulus Mavo/Vmbo
voor leerwegondersteunend onderwijs**

'Een (h)eerlijke kleine school'

Veilig, sportief, vriendelijk en consequent!

Inhoudsopgave

1. TOELICHTING OP DE BEGROTING 2014 - 2015	2
1.1 BELEIDSMATIGE UITGANGSPUNTEN	2
1.2 STAND VAN ZAKEN, KNELPUNTEN EN ONTWIKKELINGEN	3
2. PERSONEEL EN ORGANISATIE	3
2.1 FORMATIEOMVANG	3
2.2 SCHOLING.....	5
3. FINANCIËN	7
3.1 ALGEMEEN.....	7
3.2 TOELICHTING OP DE BATEN.....	7
3.3 TOELICHTING OP DE LASTEN	7
3.3.1 <i>Personele lasten</i>	7
3.3.2 <i>Afschrijvingslasten</i>	7
3.3.3 <i>Huisvestingslasten</i>	7
4. INVESTERINGSBEGROTING	8
5. BEGROTINGSRESUME	8
5.1.1 <i>Bestemmingsreserves</i>	8
5.1.2 <i>Saldo na bestemmingsreserve/ Dunamare doelstelling</i>	8
6. MEERJARENBEGRADING 2012/2013 - 2016/2017	9
6.1 LEERLINGENONTWIKKELING	9
6.2 PERSONELE ONTWIKKELING	9
6.3 INVESTERINGSPLAN	9
6.4 ALGEMENE TOELICHTING OP DE MEERJARENBEGRADING	9
7. BIJLAGE: 2013/2014 EN DE MEERJARENBEGRADING	

1. TOELICHTING OP DE BEGROTING SCHOOLJAAR 2014 - 2015

1.1 Beleidsmatige uitgangspunten

De directe aandacht van de schoolleiding gaat uit naar:

- Het zorg dragen voor het proces van GOED naar GEWELDIG, zodat wij in een periode van 3 tot 4 jaren alle gewenste verbeteringen hebben bereikt en daarbij deze verbeteringen volledig hebben geïmplementeerd in onze Paulus werkwijze. Scholing en 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 efficiëntere werkinstelling willen wij blijven zorgdragen voor een geleidelijke verbetering van het totale onderwijspakket, waarbij m.n. de inhoud van de Pauluslessen met daarbij de toekomstige nieuwe lessentabel de sleutels tot veranderingen en verbeteringen zijn.
- Zorgdragen voor geschikt en bekwaam personeel, die passen binnen een zorgschool. Collega's, die verantwoordelijkheid willen nemen en delen, waarbij eigenaarschap van de onderwijswerkzaamheden 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 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.

We vertrouwen erop dat tijdens het schooljaar 2014 - 2015 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.

- Door het vertrek van meerdere ervaren collega's (directeur, administrateur en conciërge) zal er tijdig en adequaat gehandeld gaan worden m.b.t. het vervullen van deze vacatures.

Onderwijs

Hoewel het regelmatig lijkt of het onderwijs ondergesneeuwd wordt door allerlei andere besommingen, 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 norm wordt behaald. Maar er is daarbij aandacht voor een aantal nieuwe zaken.

Allereerst moet daarbij genoemd worden het voornemen om m.i.v. 1 augustus 2015 te starten met een andere lessentabel met daarbij lessen van 60 minuten. Alle leerlingen krijgen dagelijks vijf lessen van 60 minuten en dan aansluitend alle dagen van de week één verplicht Paulus-uur.

Lessen van 60 minuten stellen de docenten beter in staat om meer gedifferentieerd te werken, waarbij de ICT een uitstekende ondersteuning kan (gaan) bieden. Tijdens het Paulus-uur krijgen alle leerlingen, noodzakelijke of gewenste ondersteuning om succesvol binnen vier schooljaren het diploma te behalen en daarbij startklaar te zijn voor een vervolgstudie. Zelfstandigheid en incasservermogen moeten daarbij ontwikkeld worden.

In de (les)praktijk zijn dit meer op maat gesneden lessen of trainingen, die leerlingen m.n. 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..... (zie voorstel lessentabel 2015 – 2016)

Daarnaast wordt er veel energie gestoken om de opleiding Handel & Administratie te transformeren naar Economie en Ondernemen, waarbij een eigen winkel uitbaten en een kantoor managen zeer gewenste aanvullingen zijn op het nieuwe onderwijsprogramma.

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 (soms lager) niveau onderwijs te volgen.

De Paulus is en blijft volop in beweging. De dagelijkse praktijk leert ons echter, dat we druk bezig blijven en zijn met onze eerste en meest directe werkzaamheden: het geven van onderwijs en noodzakelijke begeleiding aan onze leerlingen. Waardoor andere belangrijke aandachtspunten niet altijd die aandacht krijgen, die deze toch nodig hebben. Alert geworden op deze problematiek gaan wij het komend schooljaar onze formatie fors uitbreiden en zo proberen alles naar behoren te verwerken. Investeren in die nieuwe toekomst .

Het nieuwe schoolplan 2013 – 2017 en de aanbevelingen in de auditrapportage krijgen door deze extra formatie de noodzakelijke 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 mochten ons – tijdens het schooljaar 2010/11 - rekenen tot de 5% beste VMBO scholen van ons land. Wij zijn er echter nog lang niet, dat leerde het volgend schooljaar ons weer. We moeten de huidige ontwikkelingen beter borgen en bestendigen. Dat zijn we ons terdege bewust.

Daarom willen wij 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.

2. PERSONEEL & ORGANISATIE

2.1 Formatieomvang

ALGEMEEN:

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. In de afgelopen zeven 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 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 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 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 / scholing 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 2014 – 2015 gaan ontstaan. Daarbij spelen bevoegdheidseisen een belangrijke rol. Het betekent in de praktijk dat collega-docenten moeten gaan studeren en dat heeft een directe verzwarende van de totale werkbelasting tot gevolg. Andere werkzaamheden moeten dan – mits mogelijk en met bijbehorende faciliteiten – door derden worden overgenomen.

Het ziektepercentage is gelukkig opnieuw 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. Het afgelopen jaar hebben wij een vaste interne coach een aantal docenten laten begeleiden.

Bovendien 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 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 en iPad), 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 school vinden overdag talloze verschillende werkzaamheden plaats. Onderwijs en begeleiding van 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 zeker 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.

	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	335	340	340	340
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 regulier								
(Prognose) aantal leerlingen per 1-10 totaal	325	330	325	320	335	340	340	340
<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	14,5	14,5
Totale formatie	45,0	45,5	45,0	45,5	45,5	48,5	48,5	48,5

* 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 zeer gewenst om in de nabijheid van ons schoolgebouw een dependance te verwerven.

2.2 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 (m.i.v. oktober 2013 via de Dunamare Expertacademie mogelijk)
- Gezamenlijke Paulus scholing i.v.m. onze werkwijze (vanuit “de rijke leeromgeving”), welke plaatsvindt op 5 tot 7 vaste studiemiddagen en – avonden per schooljaar.
- 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 worden door een eigen schoolbudget verdubbeld. Beschikbaar ± € 75.000 voor scholingsmogelijkheden. Daarbij kunnen wij extern personeel inhuren m.b.t. scholing.

Centraal staat de kwaliteit van ons onderwijsaanbod verbeteren, waardoor het (onderwijs) redement 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.

3. FINANCIËN

3.1 ALGEMEEN

De school heeft – over de afgelopen jaren - een zeer gezonde financiële huishouding, die met name de laatste jaren gestalte krijgt. Op 31 december 2013 was de (bestemmings), reserve algemeen: € 543.000, boekenfonds € 100.000 en groot onderhoud ± nihil.

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 117 leerlingen rond 2002 naar 330 leerlingen in 2012). Over dit decennium moet nog afgerekend worden. Als dit aanzienlijke geldbedrag (naar schatting ± € 144.000 - 200.000) beschikbaar komt, zullen eerder gedane investeringen verrekend worden. De afschrijvingslasten zullen hierdoor sterk dalen. Het spreekt vanzelf dat dit bedrag voor een kleine school een grote som gelds is.

3.2 TOELICHTING OP DE BATEN

De baten zijn in de afgelopen jaren sterk gegroeid. Gelet op huidige leerlingenontwikkeling stabileert deze groei 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, adv-spaarverlof en functiemix 2014 - 2015.

E) FUNCTIEMIX 1-10-2014:

Funcieschaal	LB	LC	LD
Nu*	10,45	12,2	3,00
1-10-2014	10,88	15,15	3,90
	0,43	2,95	0,90

Bij nu* is rekening gehouden met het aangekondigde vertrek (16-04-2014) van 2 collega's.

Er is ruimte voor: ± 3 fte LC + ± 1 fte LD of ± 5 fte LC. Gelet op de schoolsamenstelling (LWOO TL + H&A) gaat bij de directie de voorkeur uit naar LC functies.

3.2.3 Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 167.779. 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 blijft 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. Dat is tot heden m.b.t. de Paulus Mavo niet gebeurd. Het bedrag zal waarschijnlijk lager uitvallen, temeer daar de school een eigen onderhoudsmedewerker in dienst heeft en het schoolgebouw er tip-top bij staat.

4. INVESTERINGSBEGROTING

Voor het schooljaar 2014 – 2015 zijn de volgende investeringen aangevraagd:

Rekening		Jaar	Per	Omschrijving	Bedrag	Afw	Hold
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	8	Infrastructuur	15.000,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	8	9 x IPAD kasten	6.500,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	8	Vervanging / reserve netwerkcomponenten	3.000,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	8	UPS t.b.v. locatieserver	1.000,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	9	IPAD klas 1	40.000,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	9	Vervanging 40 PC (2009)	25.000,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2014	9	IPAD project bovenbouw	5.000,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2015	1	VOIP (Lync)	12.500,00		
122011	Inv. ICT apparatuur	2015	1	vervanging schoolborden, monitoren, etc.	10.000,00		

5. BEGROTINGSRESUME

Baten:	€ 4.577.837
Lasten:	€ 4.532.915 (incl. v.v. ziekte)
Saldo exploitatiebegroting:	€ 44.992
Begrotingsdoelstelling 1%:	€ 37.805
Saldobegroting	€ 7.117

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 2012/2103 - 2016/2017

6.1 leerlingenontwikkeling

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

Met de optie tot uitbreiding van Paulus Mavo / Vmbo met een dependance gaat leerlingenaantal o.i. gestaag naar 400 tot 450 lln.

6.2 Personele ontwikkeling

	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18
aantal fte SL	4	4	4	4	4	4
aantal fte OP	27	27	30	30	30	30
aantal fte OOP	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5
Totaal FTE	45,5	45,5	48,5	48,5	48,5	48,5

6.3 investeringsplan

	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
investeringen verbouwingen 20 jaar		30.000	0	0	0	0
investeringen inventaris 15 jaar		15.000	15.000	0	15.000	15.000
investeringen inventaris 7 jaar			10.000		10.000	10.000
ICT 4 jaar		30.000	30.000	100.000	100.000	100.000
Totaal		65.000	55.000	100.000	125.000	125.000

Opm:

- De huidige afschrijvingslasten zullen na verrekening van de 1^{ste} inrichtingskosten met de gemeente Haarlem fors dalen.
- De ICT investeringen kunnen voor een (groot) deel vanuit de vergoeding schoolboeken worden bekostigd. Ouders / verzorgers kunnen eveneens een financiële bijdrage leveren, als de gebruikte laptop / ipad / etc. na verloop van tijd eigendom van de leerling (=ouders / verzorger) wordt.

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 (ook met passend onderwijs) lijkt het mij juist om de PM + DG + G onder één directie / brinnummer te brengen. In vele opzichten m.n. onderwijs en zorg – maar ook vanuit het perspectief van meerjarenbegrotingen – een wenselijke situatie.

7. TOT SLOT:

“Het belangrijkste van de muziek, staat niet in de noten.....”

M.v.g.
Matthijs Kruijer.

7. BIJLAGE: Uitdraai exploitatie 2014/2015				Werkelijk 12/13 (A) 2012-8 2013-7	Begroting 13/14 (B) 2013-8 2014-7	1/2 jaar Werkelijk 13/14 (C) 2013-8 2014-1	Begroting 14/15 (D) 2014-8 2015-7
3	Baten						
	3.1 Rijksbijdragen OCenW						
	3.1.1 (Normatieve) rijksbijdrage OCW						
		311001 personeel	3.300.744	3.224.323	1.607.916	3.275.620	
		311002 materieel	350.316	345.143	170.558	403.842	
		311006 overige OCW rijksbijdrage	0	45.000	93.021	95.000	
		Totaal (Normatieve) rijksbijdrage OCW	3.651.060	3.614.466	1.871.495	3.774.462	
	3.1.2 Overige subsidies OCenW						
		312001 G'merkte subs OC&W	7.656	36.100	52.084	60.000	
		312003 Nt.g'merkte subs OC&W	338.334	315.000	227.073	332.000	
		Totaal Overige subsidies OCenW	345.990	351.100	279.156	392.000	
		Totaal Rijksbijdragen OCenW	3.997.050	3.965.566	2.150.652	4.166.462	
	3.2 Overige overheidsbijdragen						
	3.2.1 Gemeentelijke bijdragen						
		321004 overige gemeente bijdrage	17.461	20.000	4.625	11.125	
		Totaal Gemeentelijke bijdragen	17.461	20.000	4.625	11.125	
		Totaal Overige overheidsbijdragen	17.461	20.000	4.625	11.125	
	3.5 Overige baten						
	3.5.2 Ouderbijdragen						
		352001 Ouderbijdragen algemeen	3.137	5.525	2.614	15.525	
		352002 Ouderbijdr excursies/acti	25.293	36.725	11.863	36.725	
		352003 Ouderbijdrage ouderraad	0	6.500	0	6.500	
		352004 Bijdr.schoolkamp/werkweek	66.673	30.000	69.783	45.000	
		352005 Bijdr.leer-en hulpmiddelen	22.269	17.625	13.472	17.625	
		Totaal Ouderbijdragen	117.371	96.375	97.732	121.375	
	3.5.5 Detachering personeel						
		355001 Detachering personeel	0	94.500	0	50.000	
		Totaal Detachering personeel	0	94.500	0	50.000	
	3.5.8 Overige baten						
		358001 Opbrengst kantine	18.783	13.000	12.269	20.000	
		358002 Verhuur kluisjes	5.092	3.250	1.582	3.250	
		358010 Samenwerkingsverband geld	56.214	115.000	142.026	150.000	
		358012 Overige baten	12.886	21.125	0	21.125	
		358013 Overige projectgelden	5.864	7.500	1.516	1.500	
		358014 Interne vergoedingen	40.169	40.000	25.054	20.000	
		358015 Overdrachtsgelden leerlin	84.192	85.000	12.877	13.000	
		Totaal Overige baten	223.201	284.875	195.325	228.875	
		Totaal Overige baten	340.572	475.750	293.057	400.250	
		Totaal Baten	4.355.083	4.461.316	2.448.334	4.577.837	
4	Lasten						
	4.1 Personele lasten						
	4.1.1 Lonen en salarissen						
		411001 Lonen en salarissen	2.430.600	3.203.522	1.261.457	3.343.374	
		411002 Mut.res.vakgeld	-918		80.437	0	
		411003 Netto Lonen en salaris	17.746		16.858		
		411004 Mut. in bindingstoelage	0		1.552		
		411005 Mut. in 24 uren trekingsrechten	0		1.417		
		411006 Mut. in 13e maand	-1.641		-74.646		
		411007 Lonen ziektevervang	16.407	0	29.203	0	
		414001 Uitkeringen	-36.383		-16.833		
		Totaal Lonen en salarissen	2.425.811	3.203.522	1.299.445	3.343.374	
	4.1.2 Sociale lasten						
		412001 Sociale lasten	277.124		141.054		
		412002 Pensioenpremies	368.743		193.415		
		412004 Sociale In ziektevervang	2.044		3.698		
		412008 Pensioenprem ziekteverv	1.977		4.462		
		Totaal Sociale lasten	649.888		342.628		
	4.1.3 Overige personele lasten						
		413001 Scholing personeel	45.700	47.500	13.624	50.000	
		413002 Vereffening mobiliteit	0	3.707	-19.229	3.795	
		413003 Kosten Arbodienst	4.475	5.000	898	4.500	
		413004 Begeleiding personeel	18.589	17.500	2.960	17.500	
		413006 Werving personeel	2.928	1.000	0	1.000	
		413102 Dotatie vz ADV/Spaarverlo	0	4.000	0	4.000	
		413201 Tijdelijk personeel	14.813	4.500	1.328		
		413301 Overig pers kosten	27.505	35.000	18.497	35.000	
		413302 Fitness kosten personeel	0		882	1.000	
		413309 Overig pers kosten WKR	0		201	250	
		Totaal Overige personele lasten	114.010	118.207	19.161	117.044	
		Totaal Personele lasten	3.189.709	3.321.729	1.661.234	3.460.419	
	4.2 Afschrijvingen						
	4.2.2 Afschrijving gebouwen						
		422001 Afschr Verbouwingen	50.418	51.293	26.633	58.394	
		Totaal Afschrijving gebouwen	50.418	51.293	26.633	58.394	
	4.2.3 Afschrijvingen inventaris en apparatuur						
		423001 Afschr apparatuur 7jr	22.467	23.528	12.563	23.134	
		423002 Afschr ICT	49.828	52.547	23.902	63.882	
		423003 Afschr inventaris 15jr	31.129	26.705	11.185	22.371	
		Totaal Afschrijvingen inventaris en apparatuur	103.424	102.780	47.650	109.386	
		Toelichting Begroting 2014/15					
			10				

4.3 Huisvestingslasten					
4.3.1 Huur					
431001 Huurkosten	5.219	5.000	1.503	2.000	
Totaal Huur	5.219	5.000	1.503	2.000	
4.3.2 Dotatie onderhoudsvoorziening					
432001 Dotatie onderhoudsvoorz.	94.891	94.890	47.446	78.087	
Totaal Dotatie onderhoudsvoorziening	94.891	94.890	47.446	78.087	
4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie					
433001 klein onderhoud en repara	11.580	12.500	4.808	12.500	
437001 Onderhoud buiten	906	5.000	5.891	5.000	
437002 Onderhoud binnen	20.406	20.000	7.260	10.000	
Totaal Klein onderhoud en exploitatie	32.892	37.500	17.959	27.500	
4.3.4 Energie en water					
434001 Gas / huisbrandolie	19.688	25.000	8.794	25.000	
434002 Electriciteit	14.466	11.000	6.533	11.000	
434003 Water	1.215	1.000	651	1.000	
Totaal Energie en water	35.369	37.000	15.979	37.000	
4.3.5 Schoonmaakkosten					
435001 Schoonmaak door derden	3.398	3.750	1.906	3.750	
435002 Schoonmaakartikelen	9.179	10.000	4.734	10.000	
Totaal Schoonmaakkosten	12.576	13.750	6.640	13.750	
4.3.6 Heffingen					
436001 Heffingen	8.321	1.500	807		
Totaal Heffingen	8.321	1.500	807		
4.3.7 Overige huisvestingslasten					
437003 Tuinonderhoud	0	500	0	500	
437005 Bewaking / beveiliging	413	7.500	1.054	7.500	
437006 Vuilverw./containerhuur	4.530	5.000	729	5.000	
437008 Overige huisvestingslast	1.497	500	400		
Totaal Overige huisvestingslasten	6.440	13.500	2.183	13.000	
Totaal Huisvestingslasten	195.708	203.140	92.517	171.337	
4.4 Overige instellingslasten					
4.4.1 Administratie- en beheerslasten					
441001 Administratie- en beheer	1.225	2.000	301	2.000	
441002 Reis- en verblijfkosten	1.255	2.000	618	2.000	
441004 Telefoonkosten	5.872	10.000	2.658	10.000	
441005 Kantoorartikelen	5.052	7.500	2.318	5.000	
441006 Kopieerkosten	24.812	25.000	13.263	32.500	
441007 Drukkerwerk	6.659	10.000	4.264	10.000	
441008 Bijdrage CB	238.596	239.978	119.989	245.730	
441009 Externe adviseurs	1.815		0	0	
441010 Admin. automatisering	5.863	10.000	8.621	10.000	
441011 Porti/vracht	9.110	10.000	3.829	7.500	
441012 Overige	76	0	0	0	
Totaal Administratie- en beheerslasten	300.334	316.478	155.862	324.730	
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen					
442001 Aanschaf invent en appara	10.643	7.500	6.934	10.000	
442002 Onderhoud invent en appar	29.172		5.327	7.500	
442003 Leermiddelen	15.461	25.000	10.515	25.000	
442004 Ink.leermiddel.tbv leerl.	7.651	20.000	0	20.000	
442005 Studie- en beroepskeuzebeg.	11.282	3.500	2.094	3.500	
442006 Examenkosten	252	1.000	0	1.000	
442007 Kst dipl.en diplomauitr.	2.226	1.000	622	1.000	
442008 Aankoop boeken	88.021	100.000	99.342	100.000	
442011 Licenties software	22.755	15.000	13.680	20.000	
442012 Glasvezel / adsl	5.579	7.500	2.784	7.500	
442013 Overige ICT-zaken	8.613	7.500	6.867	7.500	
Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen	201.655	188.000	148.164	203.000	
4.4.4 Overige instellingslasten					
444001 Wervingskosten	3.406	6.000	2.150	3.500	
444002 Representatiekosten	5.628	5.000	3.646	5.000	
444003 Kantinekosten	29.221	13.000	18.195	20.000	
444004 werkweken	34.798	30.000	51.909	45.000	
444005 Buitenschoolse act/excurs	32.086	36.375	11.733	36.375	
444006 Culturele activiteiten	500		0	0	
444008 Leerlingbegeleiding	2.640		98	0	
444010 Schoolactiviteiten	15.977	17.875	14.497	17.875	
444011 Contributies	3.723	1.600	3.432	4.000	
444012 Abonnementen	1.657	1.300	55	500	
444013 Medezeggenschapsraad	1.418	1.000	1.029	2.000	
444014 Verzekeringen	1.415	2.000	3.753	9.000	
444016 Schoolgebonden uitgaven	4.987	24.375	3.175	24.375	
444017 Kosten kluisjes	427	3.250	0	3.250	
444018 Overige	15.981	15.275	7.494	15.275	
444019 Personeelsactiviteiten	1.460		179	0	
444020 Overige projectuitgaven	1.212	2.500	0	2.500	
444021 Interne verrekeningen	6.834	2.500	0	10.000	
444022 Overdrachtsgelden leerlin	8.793	7.500	5.035	7.000	
Totaal Overige instellingslasten	172.162	169.550	126.380	205.650	
Totaal Overige instellingslasten	674.150	674.027	430.406	733.380	
Totaal Lasten	4.213.409	4.352.969	2.258.441	4.532.915	
Toelichting op de begroting 2014/15					
Saldo	141.673	108.347	189.892	44.922	

BIJLAGE: FORMATIEPLAN 2014 – 2015 voor (D)MR.

**FORMATIEPLAN
PAULUS MAVO/VMBO
(voor leerwegondersteunend onderwijs)**

Een (h)eerlijke kleine zorgschool:
veilig, sportief, vriendelijk en consequent

JUNOPLANTSOEN 58
2024 RS HAARLEM

SCHOOLJAAR 2014 – 2015:

1. INLEIDING:

LEERLINGEN:

De laatste jaren veroorzaakte de stabiele instroom van \pm 85 brugklasleerlingen als extra neveneffect, dat instroom - in de hogere leerjaren – slechts beperkt mogelijk was, waarbij uitzonderingen toch de regel bevestigden. De brugklasinstroom voor het komend schooljaar van \pm 102 -105 leerlingen heeft iedereen verrast. Door de huidige huisvestingscapaciteit kan voor het komend schooljaar echter geen instroom in de bovenbouw meer plaatsvinden.

Voor het tweede leerjaar zijn nog een beperkt aantal 'leerplekken' beschikbaar. Er komen volgens planning: zes brugklassen, vijf tweede klassen, twee derde klassen TL, twee derde klassen H&A, drie examenklassen TL en twee examenklassen H&A. Daarmee hebben we in totaal 20 klassen en tussen de 330 en 340 leerlingen.

Op de Paulus Mavo zitten sinds 2010 uitsluitend nog leerlingen **met** een bijbehorende leerwegondersteunende bekostiging. Daarover zijn in 2005 tussen de toenmalige OVO directie en de schooldirectie duidelijke afspraken gemaakt. De school richt zich **uitsluitend** op LWOO – leerlingen met gestapelde problematiek en is daarop (sinds 2005) gefocust. Op verzoek van het CvB Dunamare kunnen uitzonderingen worden gemaakt.

Wij zijn - n.a.v. onze open dagen (nov. 2013 en febr. 2014) en de inschrijvingen (maart 2014) – zeer verheugd, dat alle nieuwe brugklasleerlingen voldoen aan gestelde lwoo criteria. De brugklasinstroom wordt echter groter. Naar alle waarschijnlijkheid is de mond tot mondreclame voor ons onderwijsconcept en ons bijbehorende pedagogische klimaat hier debet aan.

Gelet op onze huisvesting maar ook onderwijskundige (toekomst)plannen stellen wij voor de brugklasaanmeldingen te maximeren op 102 leerlingen = 6 x 17 leerlingen. Daarmee verkrijgt de school een gezond financieel fundament om alle plannen en wensen te realiseren.

PERSONEEL:

Het vinden van bekwaam / geschikt / bevoegd personeel blijft opnieuw de grootste zorg voor directie en de vaste kern van medewerkers. Nieuwkomers moeten – bij voorkeur - gemotiveerde collega's zijn, die m.n. hart (willen) hebben voor zgn. 'zorgleerlingen'.

Zij moeten bereid en in staat zijn veel te investeren in zichzelf, in het Paulus onderwijs en de bijbehorende zorg. Een periode van aanpassing en gewenning vraagt tijd, interne scholing blijkt noodzaak te zijn.

Paulus medewerkers vinden dat vanzelfsprekend, daar een speciale opleiding voor deze onderwijsvorm niet meer wordt aangeboden. De praktijk leert ons, dat ieder jaar weer enkele nieuwe collega's 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 en andere vormen van onderwijs krijgen dan de voorkeur. Maar ook werken buiten het onderwijs zijn regelmatige keuzes van vertrekkende collega's.

Met betrekking tot collega's met een zgn. "nieuwe-pabo-bevoegdheid" is een positieve bijkomstigheid, dat zij veelal geschikte collega's blijken zijn voor dit type onderwijs. Zij kunnen in een vaste betrekking worden aangesteld, daar het Brin-nummer 25FU nu uitsluitend een school voor Lwoo aangeeft. Een aantal van deze collega's – moet volgens afspraak – voor een andere bevoegdheid gaan studeren i.v.m. hun lessen aan de school.

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 uiterst 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. Dit zal in de praktijk naar verwachting een grotere doorstroming van personeel gaan betekenen. Er zal sprake zijn van het willen 'verzilveren' van behaalde studieresultaten. Dat betekent dat de cyclus van nieuwe personeelsleden werven en opleiden zich dan gaat herhalen.

Wij blijven proberen geschikte personeelsleden te vinden, die passen in het huidige team. Er is gelukkig weinig verloop binnen een vaste en ervaren kern (\pm 50%) van personeelsleden op onze school, waardoor jaarlijkse wijzigingen en mutaties steeds weer kunnen worden opgevangen. Wij moeten m.b.t. de nabije toekomst (periode 2015 – 2020) wel rekening gaan houden met een forse uitstroom van uiterst ervaren medewerkers. In 2015 bereiken drie collega's de pensioengerechtigde leeftijd. Ook verschillende regelingen (bijv. bapo- en ouderschaps- en studieverlof, etc.) veroorzaken jaarlijks wijzigingen m.b.t. de formatie (=werkgelegenheid), waarvoor weer geschikte personeelsleden gezocht moeten worden.

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

SCHOOLGEBOUW / RUIMTE:

Door kleine aanpassingen c.q. interne uitbreiding van het schoolgebouw wordt het ons mogelijk gemaakt om met ± 340 leerlingen en ± 60 medewerkers goed – doch wel krap - gehuisvest te zijn in het relatief kleine schoolgebouw aan het Junoplantsoen. Met – en dat telt het meest - een goed onderwijskundige en pedagogisch klimaat.

Het verwachte aantal leerlingen van ± 340 leerlingen moet volgens het CvB verminderen, het CvB zal in het komend schooljaar haar visie met plannen en mogelijkheden presenteren. Daarbij is het CvB op de hoogte van het Paulus standpunt:

- Of stabiliseren rond huidige leerlingenaantal + kantoor- en winkelruimten.
- Of zelfstandige doorgroei mogelijk maken met een 2^e schoolgebouw + kantoor- en winkelruimten.

Beide opties passen precies in het thema “van goed naar geweldig” en is tevens de uitdaging voor het personeel.

In principe hebben wij ‘veel’ leerlingen voor ons schoolgebouw. De eerlijkheid gebiedt ons te zeggen, dat het nimmer tot problemen heeft geleid. Uitbreiding is gewenst, doch we zien dat op Paulus meer als een extra luxe. We zijn intussen niet anders gewend.

De extra ruimte moet opnieuw verkregen worden d.m.v. medegebruik van m.n. gymnastiekruimten in de nabij gelegen schoolgebouwen van collega-scholen (met voorkeur voor Daaf Geluk / Gunning). Maar dat past al jaren.

M.b.t. extra lesruimten is er wellicht in Pleiadenstraat een mogelijkheid, dit gebouw is gelegen op ± 150 meter van ons schoolgebouw. Wellicht is er de mogelijkheid tot het verwerven van een eigen extra schoolgebouw. Deze laatste optie heeft onze voorkeur, misschien is het huidige schoolgebouw van basisschool ‘De Zonnewijzer’ aan de Louis Couperusstraat – in 2015 - een optie tot uitbreiding van onze mogelijkheden. Maar dan hopelijk wel op basis van een vrije marktpositie, m.a.w. geen concurrentie voorwaarden.

M.b.t. de huidige ruimteproblematiek moet echter ook in ogenschouw worden genomen, dat de Paulus m.i.v. augustus 2015 – als het beroepsgerichte leerweg Handel & Administratie wordt omgevormd naar Economie en Ondernemen - een eigen kantoor en winkel wil gaan betrekken voor deze nieuwe afdeling. Daarmee neemt de huidige huisvestingsproblematiek meteen af. Van het begrip ‘krap zitten’ is dan geen sprake meer. De financieringssysteem (op $\pm 330/340$ leerlingen gebaseerd) geeft ons dan juist die financiële armslag om kantoor- en winkelruimten te gaan betrekken / huren. We benutten dan zowel onderwijskundige kansen als alle werkruimten goed.

De Paulus wil graag haar (kwaliteits)plannen – zo zelfstandig mogelijk - realiseren, maar vindt daarbij een ‘echte’ fusie met de DG (zelfde brin nummer, zelfde bekostiging, zelfde opleidingen, deels dezelfde leerlingen) het meest wenselijk. Het levert direct personele besparingen op, de huisvestingsproblematiek kan in gezamenlijkheid worden aangepakt, het

betrekken van kantoor- en winkelruimten wordt voor een grotere doelgroep mogelijk, efficiëntere benutting van administratieve en financiële processen en de ondersteuning m.b.t. (GZ)psychologen en (ortho)pedagogen kan worden geoptimaliseerd.

Gelet op het feit dat binnen afzienbare tijd (= 2015) bij directie en bij het onderwijs ondersteunend personeel meerdere collega's hun pensioengerechtigde leeftijd gaan bereiken, is dit waarschijnlijk het meest geschikte moment om deze fusie te laten plaatsvinden.

2. LESSENOVERZICHT SCHOOLJAAR 2014 - 2015:

Op basis van:

- 6 klassen leerjaar 1,
- 5 klassen leerjaar 2,
- 2 klassen leerjaar 3 TL,
- 2 klassen leerjaar 3 H&A,
- 3 klassen leerjaar 4 TL ,
- 2 klassen 4 leerjaar H&A,
- = 20 klassen, komen wij tot de volgende ± lessenverdeling:

NE 91, EN 65, Du 35, WI 73, NASK 1: 19, NASK 2: 19, AK 35, GS 32, BI/VZ 47
EC 38, In 17, KV 1 : 17, KV 2 : 12, LO 51, MA 4, H&A 36, Stage 16, Paulus lessen 113.

= TOTAAL ± 725 lessen

3. LEERLINGENAANTALLEN SCHOOLJAAR 2014 - 2015:

Schooljaar	2013 – 2014	2014 – 2015 (prognose)
Leerjaar 1	85	100
Leerjaar 2	85	85
Leerjaar 3	53 TL + 36 H&A	36 TL + 34 H&A
Leerjaar 4	58 TL + 18 H&A	52 TL + 33 H&A
TOTAAL	335	340

Aandachtspunt:

Aan het einde van het schooljaar 2014 – 2015 is de verwachte uitstroom: ± 100 leerlingen, het gaat om 85 eindexamenkandidaten en ± 15 leerlingen uit leerjaar 2, die – zoals alle jaren - geschakeld worden naar andere vormen van LWOO beroepsonderwijs of i.v.m. doorstroom naar het reguliere onderwijs.

Daarmee kan de Paulus in 2015 opnieuw een instroom van 100 leerlingen plaatsen, de beschikbare ruimte is dan echter groter i.v.m. het voornemen om eigen winkel- en kantoorruimten te gaan betrekken. Gelet op de afdeling Economie & Ondernemen passen deze plannen in het nieuwe onderwijsconcept maar zeker in het Dunamare concept van 'goed naar geweldig'.

4. FORMATIE:

Directie	02,00 fte
Onderwijzend Personeel	27,00 fte
Onderwijs Ondersteunend Personeel	16,50 fte
Toegevoegd*	3,00 fte
TOTAAL:	48,50 fte

(Bapo = ± 3,0 fte)

Het O.O.P. bestaat uit:

- Teamleiders
- Zorgcoördinator
 - Pedagogisch conciërges, conciërges en assistent conciërges
 - Roostermaker, ICT - medewerkers
 - Schoolpsycholoog, Orthopedagoog
 - Leerlingenbegeleider, Leerlingencoach, Stagebegeleider
 - Technisch onderhoudsmedewerker
 - Financieel – administratief medewerker, Magistermedewerker
 - Schoonmaakpersoneel

B) INZET REGULIERE FORMATIE:

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

- T.b.v. 20 klassen/groepen:
Er worden wekelijks ± 725 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 14 – 15 = 17 lln.
(inclusief vakkenpakketkeuze klassen 3-4)
- Binnen de directie zijn de werkzaamheden in hoofdlijnen als volgt verdeeld:
 - plaatsvervangend directeur: onderwijs en coördinatie van de zorg(taken), met aansturing van oop- leden, die betrokken zijn bij de zorg(begeleiding) en onderwijsassistentie. Via delegatie mede het aansturen van overige oop-leden.
 - directeur: overige werkzaamheden
- Binnen het onderwijzend personeel zijn de werkzaamheden – in principe – op hoofdlijnen als volgt verdeeld:
 - Er zijn 4 kernteamleiders – die deels (50% van één fte bij 80 lln.) zijn vrijgesteld van lesgevende taken – t.b.v. de dagelijkse begeleiding van hun kernteam, leerlingen en ouders / verzorgers.
 - Er zijn docenten, die voor een bepaalde taak zijn vrijgesteld van lesgeven. Denk 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.

C. FORMATIE OOP:

Voor een kleine school hebben wij relatief gezien veel oop-leden in dienst, maar daarbij moet aangetekend worden, dat alle werkzaamheden – o.a. schoonmaak, onderhoud, zorg coördinatie, psychologische en pedagogische ondersteuning – in eigen beheer worden uitgevoerd. M.a.w. er wordt geen expertise ingehuurd. Daarnaast verrichten verschillende oop-leden de nodige werkzaamheden t.b.v. de Dunamare Expertacademie.

D) TOEGEVOEGDE FORMATIE:

De afgelopen jaren hebben wij uiterst 'krap' begroot om als school het 'nodige spek op de botten' te kunnen krijgen. Daarin zijn wij prima geslaagd, we zijn in financieel opzicht een zeer gezonde school, die ressorteert onder een financieel gezond bestuur. Om die reden kan er meer geld (= meer formatie) naar het onderwijsproces. Precies op het juiste moment, want

er wordt de komende jaren heel veel verwacht van ons personeel, denk aan:

- Het beleidskader: van goed naar geweldig,
- Opbrengstgericht (of opbrengstbewust) werken,
- Differentiatie,
- Kwaliteitszorg,
- Betere (leer)resultaten a.d.h.v. een nieuw toezicht kader van de inspectie,
- Scholing m.n. op ICT vaardigheden,
- Taal- en rekenniveau 2F / 3F,
- en meer.....

Daarnaast komen er de nodige veranderingen voor ons personeel, denk aan:

- Passend onderwijs,
- Veranderingen m.b.t. het onderwijsaanbod,
- Huisvesting met kantoor- en winkelruimten,
- van Handel & Administratie naar Economie & Ondernemen,
- Reken- en taalvaardigheid op diploma, is onderdeel van zak- en slaagregeling,
- ICT en bijbehorende content in alle leerjaren,
- iPad projecten voor klas 1 algemeen en in bovenbouw per vak
- Ontwikkelingen m.b.t. het Ambachtshuis,
- Uitstroom van bekwaam personeel (o.a. 65+leeftijd + gunstige arbeidsmarkt),
- Andere bekostigingssystematiek.

Om adequaat te kunnen handelen moet deze toegevoegde formatie m.i.v. 1 augustus 2014 beschikbaar komen. Er is met recht geen reden meer om grotere schoolreserves op te bouwen.

Deze formatie toevoegen is noodzakelijk. Wij zijn er tijdens dit schooljaar feitelijk al mee begonnen. Ter ondersteuning heeft een collega coördinatie-werkzaamheden verricht, omdat anders roosterzaken en ICT project-werkzaamheden niet naar behoren konden worden uitgevoerd. Het heeft echter ook te maken met het vertrek van een adjunct-directeur in juli 2013, waarbij al zijn adjunct-werk te gemakkelijk over teamleiders en directieleden werd verdeeld. Dat bleek achteraf voor alle betrokkenen teveel van het goede te zijn geweest.

De toegevoegde formatie moet al het werk op school ondersteunen en vergemakkelijken. Het is m.n. voor en door de docenten bedoeld, zodat de verwachte onderwijskwaliteitsslag behaald kan gaan worden. Deze stappen voorwaarts vragen veel van een ieder en is derhalve geen sinecure.

De toegevoegd formatie moet o.i. worden gebruikt voor:

- ICT-project (0,5 fte)
- Kwaliteitszorg (0,4 fte)
- Rooster – en organisatie (0,5 fte)
- Economie en Ondernemen (0,4 fte)
- Ambachtshuis / Wijzigingen (0,2 fte)
- Extra scholing / ondersteuning (0,5 fte)
- Aanpassen verdeelsleutels (0,5 fte)

Op voorhand worden de huidige docent-medewerkers gevraagd om te willen ondersteunen. Zij kunnen maximaal 40% van hun werkzaamheden daarvoor worden vrijgesteld. Hun lesgevend taken kunnen dan door nieuwe collega's worden overgenomen. Mocht er in deze te weinig belangstelling zijn, dan kunnen wij extern werven.

E) FUNCTIEMIX 1-10-2014:

Funcatieschaal	LB	LC	LD
Nu*	10,45	12,2	3,00
1-10-2014	10,88	15,15	3,90
	0,43	2,95	0,90

Bij nu* is rekening gehouden met het aangekondigde vertrek (16-04-2014) van 2 collega's.

Er is ruimte voor: ± 3 fte LC + ± 1 fte LD of ± 5 fte LC. Gelet op de schoolsamenstelling (LWOO TL + H&A) gaat bij de directie de voorkeur uit naar LC functies.

F) FINANCIEN: op basis van 340 leerlingen, per 16-04-2014:

Baten:	€ 4.577.837
Lasten:	€ 4.532.915(incl. v.v. ziekte)
Begrotingsdoelstelling 1%:	€ 37.805
Saldobegroting	€ 7.117

TER INFO:

Reserves per 31-12-2013:

- Algemeen € 543.000
- Boekenfonds € 100.000
- Groot Onderhoud € nihil
- + 1^{ste} inrichtingskosten € 144.000 / 200.000 Gem. H'lem wordt in 2014 vergoed

5) NIEUWE CAO & GELDEN HERFSTAKKOORD:

CAO:

Het spreekt voor zich, dat alle afspraken in de nieuwe cao VO voor het komend schooljaar 2014 – 2015 m.i.v. 1 augustus zullen worden toegepast binnen ons formatieplan. Het onderhandelaarsakkoord m.b.t. deze cao-VO 2014 – 2015 d.d. 15 april 2014 is intussen bekend en ter goedkeuring bij de bonden aangeboden. Wij kunnen derhalve – in het formatieplan - rekening gaan houden met de nieuwe cao-voorwaarden.

HERFSTAKKOORD:

In december is de lumpsum incidenteel opgehoogd met € 223,63 per leerling en € 69,35 per leerling in het kader van NAO: behoud werkgelegenheid. Deze laatste subsidie moet op den duur worden terugbetaald. Paulus telt 340 leerlingen = € 76.034 en incl. NAO = € 99.613.

De toegevoegde formatie omvat maximaal € 219.786 bij 3 fte's LC, de eerder genoemde bedragen maken hier onderdeel vanuit, met dien verstande dat € 23.579 op termijn moet worden terugbetaald.

6. VERDELING OVERIGE TAKEN:

De Paulus is door haar huidige organisatiestructuur een school, waar leerlingen goed gekend zijn i.v.m. hun problematiek. Door de georganiseerde kleinschaligheid blijft de expertise en de nodige kennis van zaken verankerd bij een groep (zeer ervaren) personeelsleden. Zij proberen hun expertise met andere collega's te delen en over te dragen. Toch is en 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 en opnieuw problemen op.
- Door vergrijzing zullen binnen afzienbare tijd (= vijf schooljaren) personeelsleden stoppen met hun werkzaamheden of gebruik maken van deeltijdontslag of andere regelingen en opties.

De schoolorganisatie laat een aantal werkzaamheden verzorgen door het centraal bureau. Deze dienstverlening (samenwerking) verloopt tot tevredenheid. Professionalisering van het centraal bureau is ons toegezegd.

Wij maken – zeer dankbaar - gebruik van vrijwilligers, die veel tijd en energie besteden aan onze school en onze leerlingen. Deze samenwerking willen wij heel graag voortzetten. De vrijwilligersbijdrage staat niet in verhouding tot wat deze collega's voor de school doen en wat zij betekenen voor m.n. onze leerlingen.

7. VERPLICHTINGEN / REGELINGEN 2014 - 2015:

Voor zover nu bekend:

- BAPO: 14 collega's maken gebruik van deze regeling.
- OUDERSCHAPSVERLOF: 04 collega's maken gebruik van deze regeling.
- STUDIE / LERARENBEURS: 03 collega's maken gebruik van deze regeling.

8. VACATURES:

Algemeen:

Alle (bekende) vacatures zijn voor de Paasdagen gemeld bij de afdeling P&O van het Centraal Bureau. Maar er kunnen meer vacatures ontstaan, verschillende collega's hebben – bij de directie - aangegeven te solliciteren bij andere scholen. Dichterbij huis, een ander carrièreperspectief, hogere salarismwensen en na verloop van tijd aan een nieuwe uitdaging toe zijn hierbij de meest genoemde redenen.

Alleen m.b.t. vacatures teamleiders en schooladministratie - die wij echter niet hebben openstaan - geldt dat de Dunamare onderwijsgroep 5 boventallige teamleiders en 3 boventallige administratiemedewerkers heeft. Wij zijn wel vrij in het werven en benoemen van docenten.

De vacatures staan op onze website en bij de Dunamare Onderwijsgroep vermeld. Na de Paasdagen worden onze vacatures ook uitgezet bij commerciële werving – en selectiebureaus.

Ervaring:

De ervaring leert ons, dat er gemotiveerde mensen reageren op onze website. Maar velen beschikken niet over de juiste bevoegdheid of hebben geen ervaring in dit type onderwijs. Het wordt o.i. steeds moeilijker om geschikte (en daarbij bekwaame en bevoegde) docenten te werven. Als er n.a.v. onze website-informatie contact met ons wordt opgenomen, volgt er in principe altijd een gesprek, ook als er geen (directe) vacatures aanwezig zijn.

9. OPTIES / MOGELIJKHEDEN / SAMENVATTING / CONCLUSIE:

Wij willen de huidige Paulus formule blijven continueren, daar we van buitenaf vernemen dat onze naamsbekendheid -met bijbehorend kwaliteitskeurmerk – zeer gewaardeerd wordt.

Wij realiseren ons terdege dat er nog veel werk gedaan moet worden en dat verbeteringen noodzakelijk zijn om ons kwaliteitskeurmerk te behouden c.q. te verbeteren. Met de aanvullende formatie is facilitering mogelijk gemaakt. We blijven een lerende organisatie, met een gezamenlijk onderwijsgevoel van op de goede weg te zijn en te willen blijven. Dat past geheel in de Dunamare visie van GOED naar EXCELLENT.

Op- en aanmerkingen van alle betrokkenen blijven wij ter harte nemen, daaraan zal opnieuw het komende schooljaar aandacht, zorg en tijd worden besteed.

Tijdens het schooljaar 2014– 2015 verwachten we:

- gebruik te blijven maken van de diensten van het centraal bureau.
- optimale scholing aan te bieden, zowel aan individuele personeelsleden als in teamverband en natuurlijk daarbij gebruik maken van onze Expertacademie.
- de verplichte onderwijstijd te behalen.
- dat het werken met de huidige kernteams gecontinueerd wordt, het creëert rust en overzicht binnen de organisatie
- voldoende tijd te kunnen vinden om te leren werken met het nieuwe digitale systemen. Dit moet uiteindelijk voor alle onderwijsgevenden tot werkdrukvermindering leiden
- kwaliteit en rendement te verbeteren, mede door meer vaksectiegerichte aansturing.
- dat we blijven investeren in speciale ICT-pilot projecten.
- dat we het leerling beloningssysteem continueren
EN
- onze sleutelbegrippen / kernwoorden: *veilig, sportief, vriendelijk en consequent* weer verder uit te bouwen
- opnieuw een gezamenlijke stap in de goede richting te kunnen maken. Waarbij de school meer is voor haar leerlingen en medewerkers dan een instituut. Een veilige plek, waar je gekend wordt en jezelf mag en kan zijn. Waar steun, begrip en onderlinge solidariteit kan worden verwacht
- dat we op basis van wederzijds vertrouwen en respect met elkaar samenwerken
- dat we blijven (glim)lachen en blijven relativeren

10. TOT SLOT:

“Het belangrijkste van de muziek, staat niet in de noten.....”

Laat Paulus haar eigen muziekprogramma maken en spelen.....

M.v.g.
Matthijs Kruijer.

Opmerking: PAULUS MAVO formatieplan d.d. 16 april 2014 verstuurd naar MR.

