

**HBM**  
**schoolplan 2017-2021**  
**update 2018**



**HBM**  
**schoolplan 2017-2021**  
**update 2018**



# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Beleidsprioriteiten en strategische keuzes schooljaren 2017-2021</b>	<b>5</b>
1.1	Missie en visie HBM	5
1.2	Onderwijskundig beleid met ambities uit het Leren van Morgen vertaald	5
1.2.1	Maatwerk	5
1.2.2	Prioriteiten in meerjarenperspectief	6
1.3	Begeleiding leerlingen met ambities uit het Leren van Morgen vertaald	6
1.3.1	Specifieke onderwijsbehoeften	6
1.3.2	Ondersteuningsprofiel	6
1.3.3	Passend onderwijs	7
1.3.4	Prioriteiten in meerjarenperspectief	8
1.4	Kwaliteitsbeleid met ambities uit het Leren van Morgen vertaald	8
1.4.1	Kwaliteitsbewaking	8
1.4.2	Verbeterplan	8
1.4.3	Vakdidactische coaching	8
1.4.4	Risicogebieden	8
1.4.5	Prioriteiten in meerjarenperspectief	8
1.5	HR beleid met ambities uit het Leren van Morgen vertaald	9
1.5.1	Taakuren	9
1.5.2	Professionalisering	9
1.5.3	Verhouding m/v bij schoolleiding	9
1.5.4	Prioriteiten in meerjarenperspectief	9
1.6	Organisatiebeleid met ambities uit het Leren van Morgen vertaald	10
1.6.1	Prioriteiten in meerjarenperspectief	10
<b>2.</b>	<b>Financiële begroting en meerjarenraming</b>	<b>10</b>
2.1	Exploitatiebegroting en meerjarenraming	10
2.2	Meerjareninvesteringsbegroting	11
2.3	Formatieplanning in fte	11



## 1. Beleidsprioriteiten en strategische keuzes

### 1.1 Missie en visie HBM

#### Visie

'Het leren van leerlingen' staat centraal. Leerlingen weten zich gekend en erkend. Relatie komt voor prestatie. Medewerkers HBM gunnen leerlingen de ruimte, stimuleren hen verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leren en spreken hen positief aan op dit gedrag. Kernwaarden: **plezier, geluk, echtheid relatie, humor, openheid en respect.**

#### Leidende principes:

1. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leren. Medewerkers zetten zich in om het beste uit leerlingen te halen, geven feedback en werken vanuit relatie.
2. Collega's leren van elkaar.
3. Kern professioneel handelen is vernieuwing en experimenteren.

Dit betekent: een proactieve houding, gesprekken over onderwijsvernieuwing, binding en onderling contact met collega's en met leerlingen in de klas. Geen externe attributie, fouten maken mag en helpt bij het leren. Iedereen voorop aan het stuur van het eigen leren, met ondersteuning van elkaar.

De visie en leidende principes vormen de richting waarin HBM zich beweegt. Alle acties die ingezet zijn en zullen worden, dienen hieraan een bijdrage te leveren en worden hieraan dus getoetst.

#### Missie

Leerlingen leren voor nu en voor hun toekomst; voor een goede baan, maar ook om een zinvolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Het onderwijs heeft in dit ontwikkelingsproces een belangrijke functie. De HBM wil leerlingen door goede onderwijs- en loopbaanbegeleiding, het aanleren van kennis, vaardigheden en attitudes, een basis geven voor hun toekomstige opleidingen en beroep(en). Het zoeken naar realiseren van aanknopingspunten met de praktijk binnen en buiten de school, is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Leerlingen worden hierdoor gemotiveerd en raken meer betrokken bij hun onderwijs om zo het beste uit zichzelf te kunnen halen.

#### Kernwaarden van de school zijn:

- We tonen verantwoordelijkheid.
- We hebben vertrouwen in elkaar.
- We hebben een open veilig leef-, leer- en werkklimaat.
- We zijn open naar elkaar.
- We zijn betrokken bij elkaar.
- We werken samen aan de toekomst.

Gezien de nieuwe ontwikkelingen op HBM wordt in schooljaar 18-19 bovenstaande missie & visie samen met het team herijkt (*prioriteit 3*). Daar staan onder andere 'alles groeit met aandacht, leren van elkaar en met elkaar, en intrinsieke motivatie van leerlingen en collega's' centraal.

### 1.2 Onderwijskundig beleid

De keuze om HBM met ingang van schooljaar 18-19 een (t)huiswerkvrije school (*prioriteit 1*) te laten zijn (als eerste in de regio en binnen IRIS), getuigt van lef en improvisatievermogen van het team en schoolleiding. De situatie van de school en de ongelijkheid van kansen bij leerlingen met verschillende achtergronden, vroeg om deze lef en snel - maar goed doordachte - geïmproviseerde aanpak. Met deze manier van onderwijs krijgen docenten een steeds grote rol als leermeester, wat ook sterk naar voren komt in 'Het Leren van Morgen'. Leermeester, zowel onderling als voor de leerlingen. Goed voorbeeld doet goed volgen. Elke laag in de school faciliteert het leren van de volgende laag. De bestuurder stelt de directie in staat zijn taak zo goed mogelijk uit te voeren, die op zijn beurt er weer voor zorgt dat de teamleiding het beste uit zichzelf haalt, die dat weer doet bij de docenten, zodat die betekenisvol onderwijs kunnen geven. Onderwijs waarbij leerlingen zich kunnen ontwikkelen en kunnen leren. Experimenteren en fouten maken moet; iedere laag in de organisatie leert zo om tegenslag om te zetten in kracht. Een eerste stap was collegiale consultatie. Wat begonnen is met vrijblijvend kijken bij elkaar in de les en je daar kwetsbaar bij opstellen, is uiteindelijk uitgelopen op kennismaken met het ICALT instrument en daarna het benoemen van het gebied van je naaste ontwikkeling en daarmee aan de slag gaan (*prioriteit 4*).

#### 1.2.1 Maatwerk

Met de inzet van (t)huiswerkvrij is er veel ruimte voor maatwerk voor leerlingen door het flexrooster. Leren en ontwikkelen is voor iedere leerling op een andere manier betekenisvol. Doordat maatwerk een vast

onderdeel is van het onderwijsconcept (t)huiswerkvrij, hebben leerlingen veel meer invloed op hun eigen leren. De vaste vakuren worden gegeven in lessen van 80 minuten waarbij er gewerkt wordt vanuit lesdoelen in plaats van dat de methode leidend is. Het aantal vaste vakuren is minder dan bij een standaard rooster. Hierdoor is er tijd beschikbaar voor maatwerkuren, waarbij leerlingen in overleg met mentor en/of vakdocent zich opgeven voor extra lestijd van een bepaald vak. Hierbij wordt van de docent gevraagd meer op te treden als gids en coach. Dit vraagt iets 'nieuws' van onze collega's. Net als bij de verlengde lestijd van 50 naar 80 minuten. Daarom is er in het schooljaar '17-'18 mede op verzoek van de collega's al gestart met een scholingstraject van het CPS (*prioriteit 2*) dat ook doorloopt in schooljaar '18-'19. Ook hierbij speelt collegiale consultatie weer een belangrijke rol (*prioriteit 4*). Voor een deel van de kosten maakt HBM gebruik van de beschikbare innovatiegelden van IRIS.

### 1.2.2 Prioriteiten in meerjarenperspectief

Prioriteiten	18-19	19-20	20-21	21-22
<i>Prioriteit 1</i> Thuiswerkvrij	2	2	3	3
<i>Prioriteit 2</i> Scholingstraject CPS	2	3	1-2	2-3
<i>Prioriteit 3</i> Missie en visie	1	2	2-3	3
<i>Prioriteit 4</i> Intercollegiale consultatie (met ICALT I en II)	2	3	3	1-2

1) Fase voorbereiding, 2) Fase implementatie, 3) Fase borging

### 1.3 Begeleiding van leerlingen

Zoals ook al met andere woorden in 1.2 beschreven staat, willen wij leerlingen zoveel mogelijk 'het leren zelf te doen.' Het gaat op de HBM om het leerproces van leerlingen. Alles staat ten dienste daarvan. Dat kan alleen als er sprake is van een veilig pedagogisch klimaat (*prioriteit 1 en 3*): iedereen weet waar hij/zij aan toe is. We hebben een grote diversiteit aan leerlingen die op verschillende manieren leren en anderen behoeften hebben. Dat vraagt om onderwijs voor het leren van morgen. Hierin is het (t)huiswerkvrije onderwijsconcept volgens ons een uitkomst. Leerlingen worden op maat geholpen. Wel is het belangrijk dat leerlingen leren hoe zij geleidelijk aan steeds meer verantwoordelijkheid nemen voor

hun eigen leren (*prioriteit 4 en 5*). Succeservaringen en intrinsieke motivatie (*prioriteit 2*) speelt hier een grote rol bij. Maar ook moeten leerlingen wel weten hoe te leren (*prioriteit 6*). Hieraan wordt veel aandacht besteed tijdens de mentorlessen en de eerste weken tijdens de start van het schooljaar.

#### 1.3.1 Specifieke onderwijsbehoeften

De HBM heeft een trajectvoorziening. Hier kunnen leerlingen die extra behoefte hebben aan begeleiding opgevangen worden. Deze wordt gefinancierd met gelden van het SWV. Gezien de huidige leerlingpopulatie is besloten door het SWV om HBM deel te laten nemen aan een pilotperiode van twee jaar. Hiervoor kan een RT-er worden aangesteld en kan er op aanvraag SMW ingezet worden.

Daarnaast is er sinds '16-'17 een dyslexieprotocol waarin de rechten van de dyslectische leerlingen en de plichten van de school staan. Sinds '17-'18 hebben wij een aantal dyslexiecoaches (*prioriteit 7*) aangesteld die daarop toezien.

#### 1.3.2 Ondersteuningsprofiel

In het onderwijs op de HBM staat contact voorop. Persoonlijk en positief voor leerlingen, ouders en de maatschappelijke omgeving. De HBM is een school met ruim 300 leerlingen voor vmbo-t. Dat maakt ons een overzichtelijke school voor onderwijs op maat waar een leerling geen nummer is, maar zich echt thuis kan voelen.

Op de HBM is ruimte voor leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leren. Het 'leren van de leerlingen' staat centraal. Leraren en ondersteunende medewerkers gunnen leerlingen deze ruimte. Zij kennen de leerlingen en staan open voor echt contact en ontmoeten. Zij stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leren en spreken leerlingen positief aan op dit gedrag.

Docenten zijn geschoold in het herkennen en aansluiten bij de leerstijl van de individuele leerling. We willen het hoogst haalbare uit alle leerlingen halen. We scheppen voorwaarden, waaronder leerlingen zich kunnen ontplooiën tot jongvolwassenen die op een volwaardige manier kunnen bijdragen aan hun leefomgeving.

Medewerkers en leerlingen vinden verscheidenheid en acceptatie belangrijk. Daarmee geven we, als onderdeel van stichting IRIS, inhoud aan het begrip interconfessioneel. Zelfverantwoordelijkheid en reflecteren op je eigen handelen zijn van groot belang.

De HBM is een veilige, overzichtelijke school, waar leerlingen en ouders zich gekend en erkend voelen. De pedagogische driehoek (leerling, school, ouders), persoonlijke aandacht en goed contact tussen zowel leerlingen, medewerkers als ouders zijn de basis van waaruit leerlingen kunnen leren en zich kunnen ontwikkelen. Zonder relatie geen prestatie. De HBM: dé school met aandacht voor jou!

### 1.3.3 Passend onderwijs

De HBM krijgt op verschillende manieren gelden van het SWV Zuid-Kennemerland in het kader van passend onderwijs. In de schooljaren 2016/2017 en 2017/2018 hebben wij de volgende gelden ontvangen:

- Een vergoeding voor trajectvoorziening, hiervan wordt de trajectbegeleider bekostigd.
- De gelden van het professionaliseringstraject hebben we ingezet om het pedagogisch didactisch klimaat op school te verbeteren. Dit traject is ingezet om de docenten en medewerkers van de HBM handvatten aan te reiken zodat zij in staat zijn de intrinsieke motivatie van leerlingen te vergroten. Hierbij is de HBM ondersteund door Generation Why die motivatietrainingen geeft op school. Daarnaast hebben de medewerkers onder begeleiding van Hans Kaldenbach en Hayat Chidi gewerkt aan het uitbreiden van hun kennis en vaardigheden om te leren omgaan met de veranderde diversiteit van de leerlingpopulatie op de HBM.
- De gelden voor doorontwikkeling passend onderwijs heeft de HBM ingezet om de nieuwe slogan van de school 'Dé school met aandacht voor jou' verdere invulling te geven. Persoonlijke aandacht en begeleiding op alle fronten verder te verstevigen. Er wordt onder andere gewerkt aan klassenmanagement, eenduidige structuur in de lessen en in school. Gezien de tevredenheid over de samenwerking met Hayat Chidi is zij ook voor dit traject gevraagd de HBM te ondersteunen. Daarnaast wordt ook de samenwerking met Generation Why voortgezet.

Voor de komende schooljaren (2018-2021) willen we de gelden van het SWV Zuid-Kennemerland als volgt inzetten:

- Gelden voor trajectvoorziening blijven we inzetten voor bekostiging trajectbegeleider. De HBM zal proberen om een aparte ruimte te creëren voor TB leerlingen. De leerlingen zitten nu in het kantoor van de zorgcoördinator en de trajectbegeleider. Gedurende het jaar komen er steeds meer leerlingen naar deze ruimte voor een stilteplek, time-out of het maken van toetsen en inhaalwerk. De toenemende hoeveelheid leerlingen en ook de toenemende tijd dat er leerlingen zitten, belemmert het reguliere werk van het zorgteam. Door het creëren van een aparte ruimte wordt dit hopelijk beter.
- We behouden de motivatietrainingen van Generation Why.
- In overleg met het SWV zullen we als school geld krijgen (op basis van een tweejarige pilot) voor de inzet van RT voor eventuele taalachterstand bij onze leerlingen. Dit zal zo veel mogelijk in de klas plaatsvinden. De aandacht voor begrijpend lezen tijdens elke vakles zal daarbij een goede aanvulling zijn.
- In overleg met het SWV gaan we ook schoolmaatschappelijk werk op school in zetten als onderdeel van de tweejarige pilot. De HBM is een van de weinige scholen in de regio Zuid-Kennemerland die dit niet heeft. Door inzet van SMW kan de TB ontlast worden, met name door het overnemen van acute gesprekken of kortdurende zorgvragen van leerlingen die niet onder de zorg vallen, maar wel aandacht vereisen. Zodoende komt er meer ruimte vrij voor de TB om zich te richten op de leerlingen die officieel onder zorg vallen en recht hebben op structurele begeleiding.
- Op individuele basis worden er leerlinggebonden arrangementen aangevraagd voor leerlingen, bijvoorbeeld voor extra taalondersteuning of een docent op de fiets.
- De subsidie Doorontwikkeling Passend Onderwijs wordt gebruikt om deels de inzet van het (t) huiswerkvrij traject te bekostigen. Doel hiervan is om ondersteuning te geven bij het leveren van maatwerk binnen de SWT-uren.

### 1.3.4 Prioriteiten in meerjarenperspectief

Prioriteiten	18-19	19-20	20-21	21-22
<i>Prioriteit 1</i> <i>Pedagogisch klimaat (stuurgroep)</i>	3	3	1-2	2-3
<i>Prioriteit 2</i> <i>Motivatietraining</i>	3	1-2	2-3	3
<i>Prioriteit 3</i> <i>Trajectvoorziening uitbreiden</i>	1-2	2-3	3	3
<i>Prioriteit 4</i> <i>Rots en water</i>	2	2-3	3	1-2
<i>Prioriteit 5</i> <i>Leerlijn mentor als coach</i>	1-2	2	3	3
<i>Prioriteit 6</i> <i>Leren leren</i>	1-2	2	3	3
<i>Prioriteit 7</i> <i>Dyslexiecoaches</i>	1-2	2	2	3

1) Fase voorbereiding, 2) Fase implementatie, 3) Fase borging

### 1.4 Kwaliteitsbeleid

IRIS staat voor een lerende organisatie. Continu leren en ontwikkelen. Dat ondersteunen wij als IRIS school. Leren staat voorop, maar daarnaast hebben wij als school ook te maken met de druk van moeten presteren en behalen van goede (examen)resultaten. We zijn een school die kansen biedt aan leerlingen, wat ook zijn weerslag heeft op de resultaten.

#### 1.4.1. Kwaliteitsbewaking

Om meer inzicht te krijgen in onze resultaten en daar als professionals van te leren (wat zien we en wat kan/moet er anders), zijn we dit jaar gestart met een rendementencyclus (*prioriteit 2*) in de bovenbouw. Met ingang van schooljaar '18-'19 zal de onderbouw ook meegenomen worden. Na iedere SE periode worden secties gevraagd hun resultaten te bekijken, daar een analyse van te maken en er een gesprek over te voeren met de schoolleiding. Naar aanleiding daarvan worden er bepaalde interventies gepleegd en het plan van aanpak aangepast. Er ontstaat hierdoor steeds meer bewustzijn en beïnvloedbare factoren komen steeds duidelijker in beeld. De rendementencyclus wordt niet alleen op sectie niveau gevolgd, maar ook schoolbreed. Naar aanleiding van schoolbreed overleg krijgen leerlingen een individueel actieplan op maat. Met het (t)huiswerkvrjige concept kan daar in '18-'19 nog beter op ingespeeld worden.

### 1.4.2 Verbeterplan

Om een gedegen kwaliteitscultuur (*prioriteit 1*) te ontwikkelen binnen HBM heeft de directie ook een verbeterplan gemaakt, waarbij er op verschillende onderdelen binnen het toezichtkader 2017 van de onderwijsinspectie interventies zijn ingezet. Dit verbeterplan is aan de start van schooljaar '17-'18 met het hele team besproken en verloopt volgens plan.

#### 1.4.3 Vakdidactische coaching

Uit de rendementsgesprekken met de secties is nu ook een aantal keren naar voren gekomen dat de stof die een docent probeert over te brengen op de leerlingen niet beklijft door de manier waarop dit gebeurt. Daar heeft de schoolleiding snel actie op ondernomen; er wordt (niet vrijblijvende) vakdidactische coaching (*prioriteit 3*) geboden.

#### 1.4.4 Risicogebieden

Een risico voor HBM is het feit dat basisscholen sinds twee jaar weer dubbele adviezen mogen geven en de middelbare scholen verplicht zijn de leerlingen op het hoogste niveau te plaatsen. Dat houdt in dat leerlingen met een vmbo-k/vmbo-t advies op de HBM geplaatst mogen worden. Dit past mooi bij het gedachtegoed om leerlingen kansen te bieden, maar is ook van invloed op de onderwijsresultaten, mocht het vmbo-t niveau toch te hoog gegrepen zijn voor een leerling.

### 1.4.5 Prioriteiten in meerjarenperspectief

Prioriteiten	18-19	19-20	20-21	21-22
<i>Prioriteit 1</i> <i>Ontwikkelen kwaliteitscultuur</i>	1-2	2	3	3
<i>Prioriteit 2</i> <i>Rendementencyclus</i>	2	2-3	3	1-2
<i>Prioriteit 3</i> <i>Vakdidactische coaching</i>	2	2	2-3	3-1

1) Fase voorbereiding, 2) Fase implementatie, 3) Fase borging



## 1.5 HR beleid

De HBM ondersteunt de uitgangspunten van het HR-domein. Tevens is de directeur van HBM ook domeinhouder HR en Professionalisering. Binnen IRIS worden talenten en kwaliteiten ontwikkeld en benut. HR wil een bijdrage leveren aan de organisatiedoelstellingen en de kwaliteit van het onderwijs en deze doelen en successen behalen zonder de klant (leerling) uit het oog te verliezen.

Uitgangspunten van het IRIS HR beleid zijn:

- Medewerkers zijn in ontwikkeling in een groeiende en lerende organisatie. Binnen IRIS is een cultuur waarin continu leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is.
- Docent is eigenaar van het leerproces. IRIS legt de nadruk voor professionele ontwikkeling bij de medewerker/docent.
- Werven en binden van personeel: IRIS zet in op kwaliteitsontwikkeling in een lerende organisatie en daarmee is IRIS een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt.

Dit in aansluiting op de kaderbrief 2018-2019:

- Wij geven vorm aan de horizontale dialoog tussen IRIS en haar belanghebbenden.
- Iedere medewerker is gericht op continu leren en verbeteren en maakt leeropbrengsten zichtbaar. Hij benut hierbij netwerken binnen en buiten IRIS en wordt hierin gefaciliteerd door IRIS.
- Vitaliteit, welbevinden en inzetbaarheid van medewerkers heeft zichtbaar aandacht in het HR-beleid.

Leerlingen van de IRIS scholen zijn eigenaar van hun leerproces. Iedere docent levert concrete bijdragen aan het leren van leerlingen, bijvoorbeeld in de rol van coach.

### 1.5.1 Taakuren

Er is met ingang van schooljaar '18-'19 een nieuwe verdeling van de taakuren (*prioriteit 1*) gemaakt. Samen met het team en de MR is gekeken naar wat passend is binnen het (t)huiswerkvrige onderwijsconcept. De rol van de mentor is anders en groter. Hier is ruim op in gezet. Aan het einde van het eerste schooljaar wordt dit geëvalueerd en daar waar nodig herzien.

### 1.5.2 Professionalisering

Er is dit schooljaar ('17-'18) gewerkt aan professionalisering van het hele team. De nadruk lag begin dit jaar op het pedagogisch klimaat. Daar zijn grote stappen in gemaakt. Wel blijft de Stuurgroep de vinger aan de pols houden met lesbezoeken (*prioriteit 3*) en terugkoppeling naar het team over wat er gesignaleerd wordt. Uit deze lesbezoeken komen leerdoelen naar voren die besproken worden tijdens de functioneringsgesprekken (*prioriteit 2*).

De tweede helft van schooljaar ('17-'18) ligt de nadruk op het verzorgen van vaklessen van 80 minuten, huiswerkuren, mentoruren en vakhuiswerkuren binnen de (t)huiswerkvrige school. Hier is vanuit de klankbordgroep van docenten het verzoek gekomen om daarbij externe hulp in te laten vliegen. Deze hulp wordt geboden door het CPS en zal ook in schooljaar '18-'19 aanwezig zijn voor 'coaching on the job' en evaluatie-, bijscholings- en terugkoppelmomenten.

Docenten die nieuw zijn op de HBM (met en zonder ervaring) worden meegenomen in het Frisse Start Traject (*prioriteit 4*). Daarbij is er om de zoveel weken een bijeenkomst met deze collega's en hun coaches waarbij verschillende thema's, zoals effectief klassenmanagement, het maken van een lesplan, het gebruik van energizers, de zes rollen van de docent en intervisie aan bod komen.

### 1.5.3 Verhouding m/v bij schoolleiding

Binnen de HBM is er sprake van een onevenredige man/vrouw verhouding in de schoolleiding. De directie is eenkoppig en bestaat uit een vrouw. Daarnaast bestaat het MT uit een vrouwelijke teamleider en een mannelijke assistent-teamleider.

### 1.5.4 Prioriteiten in meerjarenperspectief

Prioriteiten	18-19	19-20	20-21	21-22
<i>Prioriteit 1</i> Nieuwe taakuren verdeling	2	3-1	2	3-1
<i>Prioriteit 2</i> Functioneringsgesprekken met nadruk professionalisering	2	2-3	3	3-1
<i>Prioriteit 3</i> Leesbezoeken aan team vanuit schoolleiding	3	3-1	2-3	3
<i>Prioriteit 4</i> Frisse Start cyclus 3 jaar	2	2	2-3	1-2

1) Fase voorbereiding, 2) Fase implementatie, 3) Fase borging

## 1.6 Organisatiebeleid

IRIS benadrukt het ontmoeten van elkaar. Binnen school, buiten school, onderling met stakeholders en het MTI. Dat is een mooi uitgangspunt waar de HBM ook in gelooft. Binnen IRIS is HBM de kleinste en in vele gevallen 'de vragende school'. Op het gebied van financiën, ict en huisvesting werkt HBM samen met de DK (*prioriteit 4*) wat door beide kanten als nuttig en plezierig wordt ervaren. Hiermee kunnen zij een voorbeeld zijn in het project ODSW.

### 1.6.1 Prioriteiten in meerjarenperspectief

Prioriteiten	18-19	19-20	20-21	21-22
<i>Prioriteit 1</i> Ondersteuning MTI met HR	1	2	2-3	3
<i>Prioriteit 2</i> Ondersteuning MTI met ict	1	2	2-3	3
<i>Prioriteit 3</i> Ondersteuning MTI met financiën	2	2-3	3	3

1) Fase voorbereiding, 2) Fase implementatie, 3) Fase borging

## 10 2. Financiële begroting en meerjarenraming

### 2.1 Exploatiebegroting en meerjarenraming

zoeken	Realisatie 2016-8 2017-7	Begroting 2017-8 2018-7	Begroting 18/19 2018-8 2019-7	Begroting 19/20 2019-8 2020-7	Begroting 20/21 2020-8 2021-7	Begroting 21/22 2021-8 2022-7
<b>4 3 - Baten</b>						
▷ 3.1 - Rijksbijdragen						
Totaal: 3.1	2.705.071	2.544.436	2.271.098	2.226.571	2.335.204	2.467.656
▷ 3.2 - Overige overheidsbijdragen en -subsidies						
Totaal: 3.2	36.355	13.000	36.709	33.081	13.544	13.544
▷ 3.5 - Overige baten						
Totaal: 3.5	129.390	341.915	381.215	70.258	65.557	62.065
Totaal: 3	2.870.815	2.899.351	2.689.022	2.329.910	2.414.306	2.543.265
<b>4 4 - Lasten</b>						
▷ 4.1 - Personeelslasten						
Totaal: 4.1	2.340.888	2.059.215	1.888.589	1.897.566	1.847.669	1.881.415
▷ 4.2 - Afschrijvingen						
Totaal: 4.2	165.546	176.180	169.273	112.609	46.260	32.892
▷ 4.3 - Huisvestingslasten						
Totaal: 4.3	289.957	254.311	239.573	238.363	238.363	238.363
▷ 4.4 - Overige lasten						
Totaal: 4.4	410.773	398.255	389.482	380.482	381.982	386.982
Totaal: 4	3.207.164	2.887.961	2.686.916	2.629.020	2.514.273	2.539.651
<b>4 5 - Financiële baten en lasten</b>						
▷ 5.5 - Rentelasten						
Totaal: 5.5	124	0	0	0	0	0
Totaal: 5	124	0	0	0	0	0

De ontwikkeling van het resultaat MJ begroting is uitvoerig besproken. Gezien deze ontwikkelingen zijn afspraken gemaakt over het samen- en vaststellen van verschillende scenario's om risico's in beeld te brengen. Zo ook over de ontwikkeling van de risicobuffer in relatie met de investeringen die de school wil doen om te blijven beschikken over goede onderwijshuisvesting. Het concept huiswerkvrij, een hoge gemiddelde bezetting van de onderwijsgroepen en het lesrooster hebben bijgedragen aan het verder 'in control' komen van de formatie.

## 2.2 Meerjareninvesteringsbegroting

Bedragen in € 1.000	Realisatie		Investeringsbegroting			
	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
Gebouwen						
Verbouwingen						
Installaties						
Meubilair/inventaris						
Kantoormeubilair						
Schoolmeubilair						
Apparatuur.						
ICT						
Onderwijskundige app	30	30	40	30	30	30
Vervoermiddelen						
Leermiddelen						
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Vooralsnog is bij de investeringen rekening gehouden met de inrichting van een stilteruimte in het souterrain en het vervangen van de beamers in een aantal lokalen. In afstemming met control IRIS is jaarlijks een investeringsbedrag van € 30.000 opgenomen, temeer gezien de ontwikkeling van de afschrijvingen, die in 18/19 nog € 171k bedragen en in 21/22 € 27k.

## 2.3 Formatieplanning in fte

Overgenomen vanuit Capisci, waarbij geen rekening is gehouden met aanpassingen voor langdurig zieken, verhoudingen leerlingaantallen en tijdelijke uitbreidingen. Dit zal in de kwartaalrapportages op elkaar aangepast worden.

Functie	Formatieplanning in fte				
	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
DIR	1	1	1	1	1
OP	21,44	19,67	18,89	17,89	17,89
OOP	5,56	5,56	5,56	5,56	5,56
<b>Totaal</b>	<b>28,0</b>	<b>26,24</b>	<b>25,46</b>	<b>24,46</b>	<b>24,46</b>

**IRIS, stichting voor CVO**

Koediefslaan 69  
2101 BT Heemstede  
[www.iris-cvo.nl](http://www.iris-cvo.nl)

*De volgende scholen zijn aangesloten bij IRIS:*

