

Personeel

De medewerker aan zet

Onze doelen in 2019:

- Alle medewerkers werken planmatig aan de eigen professionalisering
- We bevorderen de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.
- We hebben een lager verzuimpercentage dan het landelijk gemiddelde

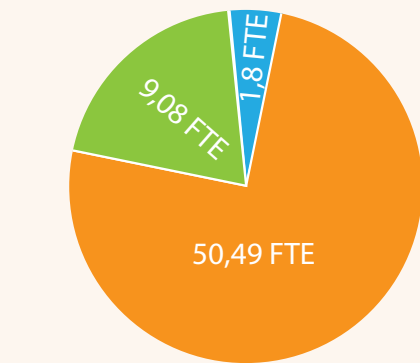
Belangrijkste activiteiten in 2019

- Alles voor behoud en aantrekken van kwalitatief goed personeel voor de scholen. Er is een passend functiehuis gerealiseerd met doorstroommogelijkheden en er wordt geïnvesteerd in zij-instromers.
- Realisatie van de Digitale Ontwikkelcyclus gebaseerd op de wettelijke eisen en passend bij de organisatieontwikkeling/doelstellingen (HPO). De medewerker is hierin zelf de regisseur over zijn eigen ontwikkelproces, de leidinggevende vervult een coachende rol.
- Integreren van nieuwe wetgeving (WNRA en WAB) in beleid en het inrichten van bijbehorende gebruiksvriendelijke (administratieve) processen.
- Sinds 1 januari 2019 werken we niet meer met een centrale arbodienst, maar met (preventieve) duurzame inzetbaarheidscoaches die samenwerken met een bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. Medewerkers worden gestimuleerd en gecoacht om de regie te nemen in hun leven ter bevordering van hun welzijn. De leidinggevers zijn getraind om hun medewerkers hierin te kunnen begeleiden.

Verzuim:

Trots zijn wij dat het gemiddelde verzuimpercentage is gedaald naar 5,66% (in 2018 was dit nog 6,6%). We zitten nu onder het landelijk gemiddelde van 5,9% (in 2018)!

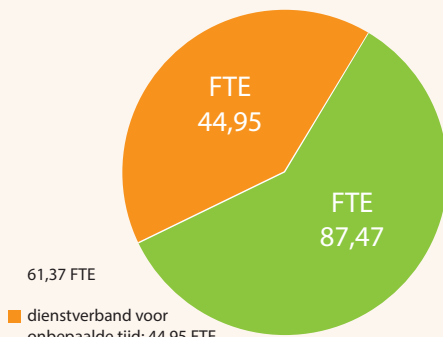
Aantal FTE's



Aantal FTE: 61,37
Directie: 1,80
OP: 50,49
OOP: 9,08

FTE onbepaalde tijd versus tijdelijke dienstverbanden

Van de 61,37 fte heeft 44,95 fte een dienstverband voor onbepaalde tijd. De rest (87,47 fte) heeft een tijdelijke aanstelling



61,37 FTE
dienstverband voor onbepaalde tijd: 44,95 FTE
tijdelijke aanstelling: 87,47 FTE

opmerking: verschuiving van aantal FTE van Huibeven naar Hartevelden (Opmaat)

Mannen/vrouwen en gemiddelde leeftijd
15 mannen en 69 vrouwen

Man	Leeftijd	Vrouw
1	20-25	4
2	25-30	9
1	30-35	7
2	35-40	8
1	40-45	8
1	45-50	9
3	50-55	11
2	55-60	10
3	60-65	4
1	70-75	1



DE
LEERKRACHT
IS DÉ SLEUTEL
TOT SUCCES

Onderwijs & Kwaliteit

*Gelijke kansen voor al onze leerlingen.
Daar doen we het allemaal voor*

Ons doel in 2019:

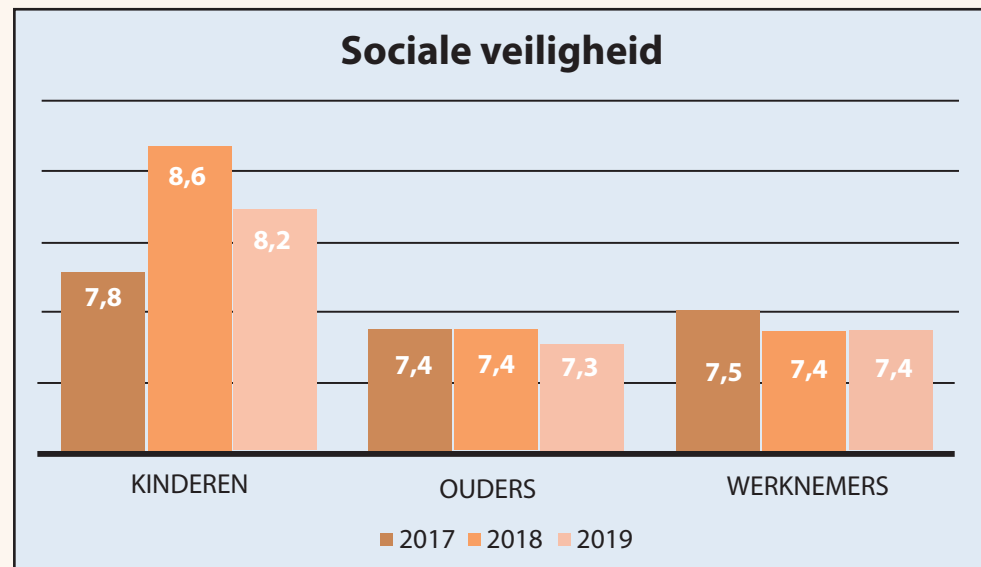
Onze scholen bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Zo krijgen onze leerlingen niet alleen de beste kansen in het vervolgonderwijs, maar ook in de samenleving.

Eindopbrengsten groep 8:

Al onze scholen scoren op of boven het gemiddelde. Dat is ons streven. De onvoldoende eindopbrengsten van Huibeven waren naar verwachting: uit analyse blijkt dat de leerlingen voldoende groei doorgemaakt hebben. De onvoldoende eindopbrengsten van Driecant waren onverwacht: uit analyse blijkt dat de kinderen die normaal goede resultaten behalen bij de eindtoets ondergepresteerd hebben.

SCHOLEN	2017	2018	2019
1e JLS	v		
Huibeven	o	g	o
Driecant	v	g	o
Rendierhof	v	g	v

Sociale veiligheid



Kinderen scoren een 8 of hoger en ouders en werknemers een 7,5 of hoger scoren. Dat is onze ambitie. Voor de kinderen is de ambitie behaald; voor de ouders niet en voor de werknemers net niet.

Onze medewerker is een professional
en ontwikkelt zich continu

Professionalisering:

Wij investeren flink in professionalisering. In 2019 namen alle scholen en het servicebureau deel aan HPO-scholing, waardoor op scholen nu wordt gewerkt in leerteams met leerteamvoorzitters. Iedere leerteamvoorzitter is geschoold om zo optimaal mogelijk invulling te geven aan deze rol. Binnen leerteams wordt gewerkt vanuit een onderzoeksvraag. M.b.v. wetenschappelijk onderbouwde literatuur wordt gekeken naar wat werkt binnen het onderwijs. Ook IB'ers hebben specifieke scholing gekregen om de (vernieuwde) IB rol kwalitatief goed te kunnen vervullen. Intern Begeleiders ontwikkelen zich naar hun nieuwe rollen van zorgregisseur, leercoördinator en trendanalist. We organiseren tijd en ondersteuning voor verandering, gericht op ontwikkeling en professionalisering en maken gebruik van individuele kwaliteiten, die bijdragen aan de organisatie. De middelen vanuit de prestatiebox worden ingezet voor zowel teamontwikkeling als individuele ontwikkeling, zoals het volgen van specifieke opleidingen, masters, specialisaties, cursussen. Ook is er binnen dat budget ruimte voor duurzame inzetbaarheid. Verder is gebruik gemaakt van aanbod via De Ontwikkelacademie.

Innovatie: Wij zijn dynamisch

We volgen onderwijsontwikkelingen op de voet. Zo maken we juiste keuzes om de kwaliteit van ons onderwijs steeds verder te ontwikkelen. Een intern coachingsnetwerk is opgezet. Eigen medewerkers die een kwalificatie hebben als coach participeren in dit netwerk, nu nog begeleid door een externe coach. Binnen het netwerk werken we aan eigen professionalisering. Anderzijds dragen we bij aan de ontwikkeling van collega's door coachingsvaardigheden in te zetten bij hulpvragen van medewerkers. We participeren in een aantal projecten waarbij wordt ingespeeld op relevante onderwijsontwikkelingen. Het zij-instroomtraject binnen het RTC, de Regionale Aanpak Lerarentekort en Opleiden in School zijn hiervan voorbeelden. Al deze projecten worden met netwerkpartners opgezet en uitgevoerd.

2019 in 't kort:

- We hebben de Enigma kwaliteitsaanpak ingevoerd.
- Medewerkers werken intensief samen en ontwikkelen zich in leerteams, Directeuren Leerkringen en Intern Begeleiders Leerkringen.
- We monitoren middels een nieuw dashboard waarin normindicatoren zijn opgenomen.
- Voorbereiding op een bestuurlijke fusie met Stichting Opmaat (2020).
- HPO/HPS traject als rode draad voor bieden van kwalitatief goed onderwijs aan alle leerlingen.
- Koersplan/nieuw strategisch beleid 2019-2023 ontwikkeld samen met belangrijkste doelgroepen.
- Fusie Jan Ligthartschool Huibeven en OBS De Heerevelden per 1 augustus 2019 naar de nieuwe school, Hartevelden (Opmaat).
- MIHP+: alle besturen in de stad werken samen met de gemeente en de partners op locatie aan een plan voor optimaal gebouweninzet voor de komende 40 jaar.
- In 2019 is de schoonmaak, en het onderhoud van gebouwen volledig opnieuw in kaart gebracht. De gebouwen staan er goed bij. Projectmatig werken opgestart middels scrummen, planborden en werken in projectteams.

WIJ KIEZEN VOOR EEN AANPAK
WAARIN
OMGEVING EN MENS CENTRAAL STAAN

€ Financiën

	Signalering	2016	2017	2018	2019
Kapitaalsfactor	> 35%	33%	34%	37%	30%
Solvabiliteit	< 20%	34%	37%	37%	52%
Liquiditeit (current ratio)	> 1,2	1,73	2,2	2,4	3,6
Weerstandsvermogen P O	5 - 20%	1%	5%	6%	10%
Rentabiliteit	0%	0,1%	2,3%	0,6%	1,5%

De organisatie is stabiel, verantwoord ingericht
en in staat om financieel tegen een stootje te kunnen

Baten en lasten:

Baten	
Rijksbijdragen	7.097.095
Overige overheidsbijdragen	202.287
Overige baten	698.234
Totaal baten	7.997.616
Lasten	
Personele lasten	5.951.332
Afschrijvingen	274.571
Huisvestingslasten	524.929
Overige instellingslasten	1.054.515
Totaal lasten	7.805.347
Saldo baten en lasten	192.269
Financiële baten en lasten	-1.770
Resultaat na financiële baten en lasten	190.499
Buitengewoon resultaat	-68.449
Exploitatieresultaat	122.049

Leerlingaantal:	2018:	1.329
	2019:	985

Stichting Jan Ligthartgroep Tilburg moet rekening houden met krimp van het aantal leerlingen. De organisatie anticipeert hierop. Daarnaast blijven we actief inzetten op de werving van leerlingen door o.a. een professionele en aansprekende website, goed kwalitatief onderwijs en medewerkers die trots en passie uitstralen.

Door de fusie per 1 augustus 2019 is de Jan Ligthartschool Huibeven gefuseerd met OBS Heerevelden van Stichting Opmaat. Deze mutatie in aantal leerlingen is zichtbaar in oktober 2019.

WIJ
GEVEN
WETEN-
SCHAPPELIJK
GETOETST EN
ONDERBOUWD LES



Wij vinden dat het bestuur
niet alleen beantwoordt aan
de omschrijving van basiskwaliteit
zoals die is geformuleerd
in het onderzoekskader primair onderwijs,
maar daar met ambitieuze doelen
en beleid bovenuit stijgt.

(Citaat n.a.v. het bestuursonderzoek door de Onderwijsinspectie)