

 Human Resources

De medewerker aan zet

Onze doelen in 2020:

- 1. Bevorderen duurzame inzetbaarheid medewerkers.
- 2. Alle medewerkers werken planmatig aan hun eigen professionalisering.
- 3. Een lager verzuimpercentage dan het landelijk gemiddelde in het Primair Onderwijs (PO).

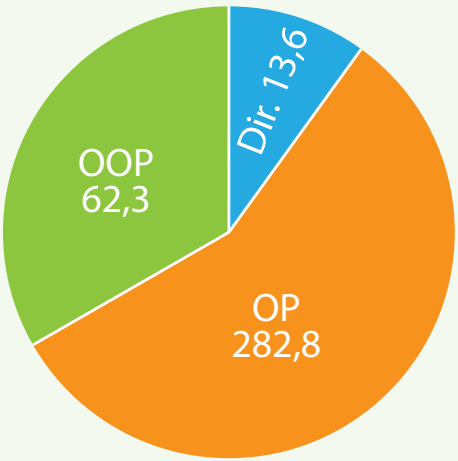
Belangrijkste activiteiten in 2020:

- Personeel faciliteren en door externe professionals laten begeleiden in ontwikkeling naar Hoog Presterende Organisatie (HPO).
- Opleveren HPO-proof Ontwikkelcyclus; medewerker is regisseur van zijn/haar eigen ontwikkelproces.
- Bevorderen professionaliteit en duurzame inzetbaarheid via Ontwikkelacademie en coaches.
- Onderzoek duurzame inzetbaarheid 55+ leerkrachten Opmaat groep + opstellen/ uitvoeren Plan van Aanpak.
- Analyse ziekteverzuim i.s.m. Cosense Groep en verzuimtraining Falke en Verbaan voor directeuren en teamleiders.
- Monitoren van/ anticiperen op effecten Corona in samenwerking met lokale overheid, onderwijs en opvang.
- Onderzoek naar beheersing WGA-kosten en start samenwerking 'Stop WGA'.
- Correctie afdracht sociale premies, loongerelateerde premiekortingen en loonkostenvoordeel met terugwerkende kracht i.s.m. Unifortis.
- Anticiperen op lerarentekort door aantrekken zij-instromers en als pilot inzet leraarondersteuner.
- Inrichten nieuwe AFAS-administratie vanwege totstandkoming Opmaat groep en inwerkingtreding WNRA.
- Opgaan OBS Darwin in Kindercampus Pannenschuur per 1 augustus 2020.
- Voorbereidingen treffen voor fusie OBS De Regenboog naar BS De Akkerwinde (het Groene Lint) per 1 augustus 2021.

Verzuim:

Het gemiddelde verzuimpercentage is -voor het eerst in jaren- gestegen naar 6,18% (4,39% in 2019) en komt boven het landelijk gemiddelde van 2019 dat is vastgesteld op 5,8%. Corona had een grote invloed.

Aantal FTE's



 Onderwijs & Kwaliteit

Onze doelen in 2020:

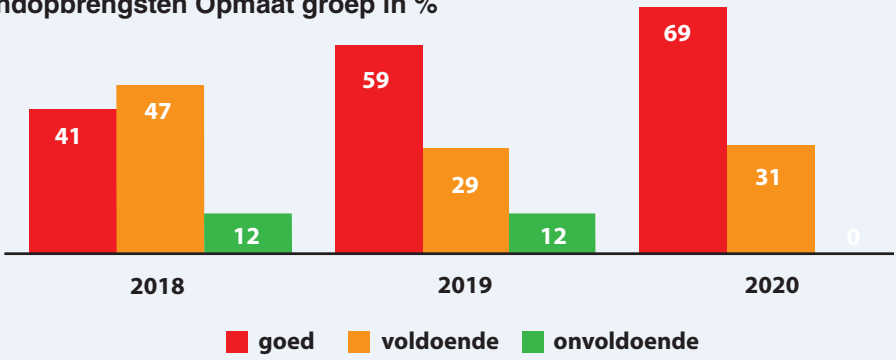
Onze scholen bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Zo krijgen onze leerlingen niet alleen de beste kansen in het vervolgonderwijs, maar ook in de samenleving. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een kennisrijk, gegarandeerd curriculum.

De lockdowns in het afgelopen jaar hebben ertoe geleid dat het onderwijs gedeeltelijk online heeft plaatsgevonden. Dit heeft ook invloed gehad op de resultaten.

Eindopbrengsten groep 8:

We streven ernaar dat al onze scholen scoren op of boven het landelijk gemiddelde. Vanwege Corona is in 2020 geen eindtoets afgenomen en is het advies van de school leidend geweest. Er is wel een berekening gekomen vanuit de inspectie om eindopbrengsten te kunnen beoordelen. De trend in de eindopbrengsten over de afgelopen drie jaren is geschetst in de grafiek.

Eindopbrengsten Opmaat groep in %



Tabel: Eindopbrengsten 2020

	Referentieniveau's	
	1F	1S/2F
AZC Oisterwijk	n.v.t.	n.v.t.
Bibit	97,5	71,6
Bienekebolders	98,6	71
Blaak	99,3	71,5
Darwin	86,7	51,1
Driehoek	93,8	58,2
Driecant	96,1	61,9
Fonkel	98,1	51,4
Hartevelden	96	58,9
Kikkenduut	97,9	66,2
Koolhoven	97,8	64,4
Oculus	96,2	60,3
Panta Rhei	96,7	64,9
Regenboog	97	63,6
Rendierhof	98,7	61,3
Sleutel	92	56,5
Vuurvogel	98	64,6
Boven inspectie signaleringswaarde EN op of boven Opmaat indicator		
Op of boven inspectie signaleringswaarde EN onder Opmaat indicator		
Onder inspectie signaleringswaarde EN onder Opmaat indicator		

**ONZE
LEERKRACHTEN
VORMEN
DÉ SLEUTEL
TOT SUCCES**



Inspectiebezoek 2020:

We voldoen aan de basiskwaliteit en zijn er trots op dat we op een aantal onderdelen boven de basiskwaliteit uitstijgen.

Professionalisering:

Onze medewerker is een professional en ontwikkelt zich continu

In 2020 is de HPO-scholing op alle scholen doorgezet. We zijn gestart met de borging van de HPO-structuur voor de komende jaren. Dit doen we door het opzetten van de Opmaat academie, waarin alle personeelsleden geschoold worden op het gebied van HPO. Aan het eind van het jaar is op alle scholen een audit afgenomen die leidt tot een plan van aanpak waarmee de school zich kan kwalificeren voor een certificaat HPO Brons. We organiseren tijd en ondersteuning voor verandering gericht op ontwikkeling, professionalisering en individuele kwaliteiten, die bijdragen aan de organisatie. Er is zowel individuele als teamscholing gevolgd. Hiervoor wordt ook gebruikt gemaakt van het aanbod van de Ontwikkelacademie.

Innovatie:

Wij onderzoeken hoe we steeds verder kunnen ontwikkelen

Onderwijsontwikkelingen volgen wij op de voet. Zo maken we juiste keuzes om de kwaliteit van ons onderwijs steeds verder te ontwikkelen. Een intern coachingsnetwerk is geïmplementeerd in de structuur van duurzame inzetbaarheid. Hierdoor 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 Personeelstekort en Opleiden in School zijn hiervan voorbeelden. Al deze projecten worden met netwerkpartners binnen onderwijscoöperatie T-Primair en SWV Plein 013 opgezet en uitgevoerd. Het zij-instroomtraject binnen het Regionaal Transfer Centrum (RTC).

€ Financiën

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

	Signalering	2017	2018	2019	2020
Kapitaalsfactor	> 44%	44%	37%	36%	36%
Solvabiliteit	< 30%	61%	66%	54%	54%
Liquiditeit (current ratio)	> 1,0	2,6	2,9	2,4	2,4
Weerstandsvermogen PO	5 - 20%	15%	13%	9%	9%
Rentabiliteit	0%	0,3%	-0,2%	-3,7%	-3,7%

Baten en lasten:

Baten

Rijksbijdragen	30.095.827
Overige rijksbijdragen	741.920
Overige baten	1.474.617
Totaal baten	32.312.364

Lasten

Personele lasten	27.763.696
Afschrijvingen	798.117
Huisvestingslasten	2.473.239
Overige instellingslasten	2.474.685
Totaal lasten	33.509.737

Saldo baten en lasten -1.197.373

Financiële baten en lasten -12.424

Exploitatieresultaat -1.209.797

Opmaat heeft boventallig eigen vermogen en laat dit bestuurd afnemen door extra personeel in te zetten. Hierdoor ontstaat er een negatief resultaat. Dit op advies van OCW en besluit van het Bestuur en de Raad van Toezicht.

Leerlingaantal: 2019: 4.733 2020: 4.614

WIJ KIEZEN VOOR EEN AANPAK WAARIN MENS EN OMGEVING CENTRAAL STAAN

2020 in 't kort

- **Corona:** bestuurlijke aanpak (kwaliteitskaarten t.b.v. thuis/hybride onderwijs en HR-onderwerpen, noodopvang, monitoring, schoonmaak, risicomonitor, materialen veilig werken) en school specifieke aanpak (tal van maatwerkafspraken t.b.v. veilig leren en werken).
- **Huisvesting:** overdracht schoolgebouw OBS Darwin, BSO in OBS De Blaak, uitbreiding OBS Kikkenduut en OBS Panta Rhei (voortrajecten).
- **Contractmanagement:** aanbestedingen schoonmaak, reproductie (machine en papier), sanitaire artikelen. Verlenging contract touchscreens en arbodienstverlening.
- **Financiën:** salarisverhogingen door nieuwe CAO-PO, afstemming HPO en Academica.
- **HR:** Start wetten WNRA en WAB per 1 januari, start nieuwe ontwikkelcyclus leerkrachten, Corona en verzuim, vervolg Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) vanuit nieuwe subsidie, onderzoek duurzame inzetbaarheid 55+ leerkracht.
- **Onderwijs:** bestuurs- en schoolonderzoeken door onderwijsinspectie allen positief afgerond, leervertraging Corona, sociale veiligheid leerlingen en ouders goed, geen eindtoets en verschoven tussentoetsen LVS, start functionaris gegevensbescherming (AVG), start opzet Opmaatacademie.
- **HPO/HPS:** ontwikkelen, uitvoeren en experimenteren t.b.v. governance, professionele leergemeenschappen (PLG), scholing, strategische besluitvormingsstructuur, school specifiek plan van aanpak.
- **Nederlands Kennis Curriculum (NKC):** ontwikkeling en implementatie (bestuurlijk, ontwikkelgroep, implementatiegroep).
- **0-18 onderwijs tussen Koning Willem II college en OBS Panta Rhei.**
- **Meerjaren integraal huisvestingsplan (MIHP+),** zes werkgroep onder regie en verantwoordelijkheid gemeente Tilburg (ruimtebehoefte BO en BSO, ruimtebehoefte V/SO, Passend Onderwijs, gebouwenplan, gym accommodaties, IKC).

