

Personeel

De medewerker aan zet

Onze doelen in 2019:

- Alle medewerkers werken planmatig aan de eigen professionalisering
- We bevorderen de duurzame inzetbaarheid van onze medewerker
- 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:

In 2019 was het verzuimpercentage met 4,39% fors lager dan het landelijk gemiddelde van 5,9% (in 2018).

Aantal FTE's

Aantal FTE: 285,07

- Directie: 12,35
- OP: 221,45
- OOP: 51,27

FTE onbepaalde tijd versus tijdelijke dienstverbanden

285,07 fte

- dienstverband voor onbepaalde tijd: 197,60 fte
- tijdelijke aanstelling: 87,47 fte

Mannen/vrouwen en gemiddelde leeftijd

63 mannen en 353 vrouwen

Man	Leeftijd	Vrouw
3	20-25	19
8	25-30	48
2	30-35	37
6	35-40	47
9	40-45	46
9	45-50	38
7	50-55	33
7	55-60	41
9	60-65	40
2	65-70	2
1	70-75	1

WIJ KIEZEN
VOOR EEN AANPAK
WAARIN
OMGEVING EN MENS
CENTRAAL STAAN

ONZE
LEERKRACHTEN
VORMEN
DÉ SLEUTEL
TOT SUCCES

Onderwijs & Kwaliteit

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:

Wij streven ernaar dat al onze scholen scoren op of boven het gemiddelde. In 74% van onze scholen is dat in 2019 het geval: een stijging t.o.v. voorgaande jaren, waarmee wij tevreden zijn. Ons uiteindelijke streven is 100%, waarvoor wij ons komende jaren hard gaan inzetten.

SCHOLEN	2017	2018	2019
De Kikkenduut	g	v	g
Darwin	g	o	g
AZC Oisterwijk	nvt	nvt	nvt
De Blaak	g	g	g
De Sleutel	o	v	g
De Fonkel	g	g	g
De Regenboog	v	v	v
De Driehoek	v	v	v
De Vuurvogel	v	v	g
De Mussenacker	v	o	g
Panta Rhei	v	v	g
De Bienenekbolders	g	v	g
De Heerevelden	o	v	v
Oculus	nvt	o	g
Bibit	o	g	g
Koolhoven	g	g	v

Professionalisering:

Onze medewerker is een professional en ontwikkelt zich continu

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

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 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.

Financiën					
De organisatie is stabiel, verantwoord ingericht en in staat om financieel tegen een stootje te kunnen.					
	Signalering	2016	2017	2018	2019
Kapitaalsfactor	> 44%	47%	44%	40%	37%
Solvabiliteit	< 30%	62%	61%	65%	66%
Liquiditeit (current ratio)	> 1,0	2,8	2,6	2,8	2,9
Weerstandsvermogen P O	5 - 20%	17%	15%	15%	13%
Rentabiliteit	0%	1,6%	0,3%	0,6%	-0,2%

Baten en lasten:

Baten

Rijksbijdragen

Overige overheidsbijdragen

Overige baten

Totaal baten

Lasten

Personele lasten

Afschrijvingen

Huisvestingslasten

Overige instellingslasten

Totaal lasten

Saldo baten en lasten

Financiële baten en lasten

Resultaat na financiële baten en lasten

Buitengewoon resultaat

Exploitatieresultaat

Leerlingaantal:

2018:

2019:

23.151.936

552.493

1.913.421

25.617.850

19.843.989

557.852

2.221.660

2.759.218

25.382.719

235.132

-1.553

233.578

-273.324

-39.745

3.570

3.683

WIJ
GEVEN
WETEN-
SCHAPPELIJK
GETOETST EN
ONDERBOUWD LES

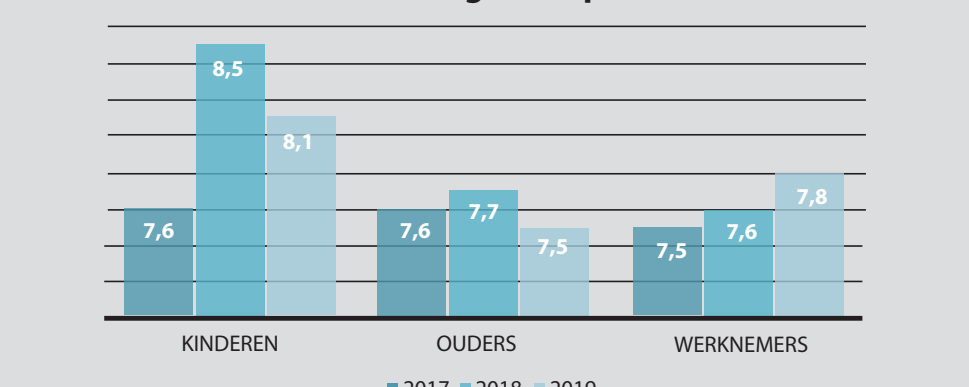


Wij vinden dat het bestuur niet alleen beantwoordt aan de omschrijving van basiskwaliteit zoals die is geformuleerd in het onderzoekskader primair onderwijs, maar daar met ambitieuze doelen en beleid bovenuit stijgt.

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

 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid Opmaat



Doelgroep	2017	2018	2019
KINDEREN	7,6	8,5	8,1
ouders	7,6	7,7	7,5
WERKNEMERS	7,5	7,6	7,8

Onze ambitie is, dat kinderen een 8 of hoger scoren en ouders en werknemers een 7,5 of hoger scoren. Voor alle drie de doelgroepen is de ambitie behaald.

Belangrijkste activiteiten in 2019

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.

- Vorbereiding op een bestuurlijke fusie met Jan Ligthartgroep (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 OBS De Heerevelden en Jan Ligthartschool Huibeven per 1 augustus 2019 naar de nieuwe school, Hartevelden (Opmaat).
- Fusie OBS De Mussenacker en Achthoeven: per 1 augustus 2019 naar de nieuwe school, De Mortel (Tangent).
- Intentieverklaring getekend om de Regenboog (Opmaat) en Akkerwinde (het Groene Lint) per 1 augustus 2021 te fuseren naar de nieuwe samenwerkingsschool (het Groene Lint).
- Intentieverklaring getekend voor sluiting schoolgebouw Darwin en verplaatsing hoofdlocatie naar AZC locatie (brinnummer behoud) per 1 augustus 2020.
- 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.
- Projectmatig werken opgestart middels scrummen, planborden en werken in projectteams.
- In 2019 is de schoonmaak, en het onderhoud van gebouwen volledig opnieuw in kaart gebracht. De gebouwen staan er goed bij. Het gebouw van de fusieschool Hartevelden is met succes verbouwd.