



notre dame

Jaarverslag

Notre Dame des Anges - Ubbergen

2018



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	05
2. Notre Dame des Anges	06
2.1 Profiel	06
2.2 Doel en ambitie	06
2.3 Strategie	08
3. Eigenaar zijn	10
4. Ons onderwijs	13
4.1 Eigenwijs leren	13
4.2 Passend leren	13
4.3 Coaching	14
5. Organisatie van ons onderwijs	15
5.1 Teams en secties	15
5.2 Dagindeling	16
6. Terugblik 2018	20
6.1 Resultaten	21
7. Onze organisatie	22
7.1 Governance	22
7.1.1 Bestuur en toezicht	22
7.1.2 Horizontale verantwoording	22
7.1.3 Klachten	23
7.2 Personeel	23
7.3 Huisvesting	23
8. Financieel jaarverslag	25
8.1 Staat van baten en lasten	25
8.2 Balanspositie per 31 december 2018	27
8.3 Continuïteitsparagraaf	29
8.4 Treasury management	38
8.5 Risicoparagraaf	39
8.6 Jaarrekening	41
9. Bijlagen	42
9.1 Nevenfuncties toezichhoudend bestuur	42 42
9.2 Nevenfuncties directeur-bestuurder	42 42



1. Voorwoord

Hierbij presenteer ik met trots het jaarverslag over 2018. We handelen steeds meer vanuit de vraag: "Wat is de bedoeling?" Zo schrijven we ook het jaarverslag. We gebruiken het om voor iedereen op transparante wijze te beschrijven wat onze doelen zijn, welke ontwikkelingen we doormaken, wat goed gaat en waar we knelpunten hebben ervaren. Op deze manier kan iedereen volgen waar we mee bezig zijn en hoe wij ook als organisatie ons ontwikkelen en lerend zijn.

Dus niet een droog verslag in een la, maar een levend document waarin we nu en de komende jaren onze voortgang vastleggen. Een document dat we kunnen gebruiken om op eenvoudige wijze inzicht te geven aan iedereen die betrokken is of geïnteresseerd.

We hebben in 2018 samen heel veel tot stand gebracht. Daar hebben leerlingen en ouders, medewerkers, iedereen, met veel inzet en plezier heel hard aan gewerkt.

Voor mij persoonlijk was het een zwaar jaar vanwege het geheel onverwachte overlijden van mijn man. Deze gebeurtenis had ook impact op school. Mede dankzij ieders inzet, samenwerking en grote betrokkenheid kunnen we vanuit school toch terugkijken op een zeer succesvol jaar. Het meest bijzondere jaar ooit, in alle opzichten. Iedereen die daaraan een bijdrage heeft geleverd dank ik daarvoor heel hartelijk, ook persoonlijk. We gaan vanuit een steeds krachtigere organisatie en een prachtig team verder bouwen in de komende jaren. Ik heb daar alle vertrouwen in.

Marij van Deutekom



2. Notre Dame des Anges

2.1 Profiel

Notre Dame des Anges is een kleinschalige, lerende gemeenschap, waarin iedereen elkaar kent en wil kennen. Ons uitgangspunt is vertrouwen in de mogelijkheden van onze leerlingen en van elkaar. Ons team werkt vanuit enthousiasme en grote betrokkenheid. We gaan uit van ieders eigen verantwoordelijkheid en we hebben speciale aandacht voor een veilig sociaal klimaat en een heldere structuur.

Op Notre Dame vind je je eigen weg. Bij ons kun je leren op de manier die bij jou past. Niemand is hetzelfde en iedereen leert op een andere manier. Omdat je je eigen keuzes maakt, voel je ook dat het leren van jezelf is. En als je het in het begin nog moeilijk vindt om je weg te vinden of te kiezen, dan stippelen we samen met jou de route uit en coachen we je onderweg.

2.2 Doel en ambitie

In het voorjaar van 2015 hebben we een schoolbrede analyse gemaakt van ons onderwijsconcept en onze manier van werken. Aanleiding was de constatering dat de motivatie van leerlingen gering was. Leerlingen werden steeds passiever en leraren moesten steeds harder werken, maar dat leidde niet tot het gewenste effect bij de leerlingen. Daar kwam nog bij dat de inspectie ons vroeg meer differentiatie in ons onderwijs aan te brengen. We gingen op zoek naar een nieuw concept voor ons onderwijs. Van onderwijzen

naar leren; beter aansluiten bij wat leerlingen nodig hebben. Vervolgens is een projectgroep aan het werk gegaan om meerdere scenario's te verkennen. In het concept van Kunskapsskolan - oorspronkelijk ontwikkeld in Zweden - vonden we de beste invulling van onze ambitie om leerlingen meer uit te dagen, meer keuzevrijheid te geven en meer ruimte te bieden voor individueel talent.

Eind 2016 hebben we de keuze gemaakt om ons onderwijs volledig in te richten op 'eigenwijs leren' zoals wij het noemen. Daarbij maken we gebruik van de organisatievorm en content van Kunskapsskolan. Voor deze ambitie moest de organisatie van ons onderwijs (dagindeling, rooster, lessentabel, lokalen) helemaal opnieuw worden opgezet. En nog belangrijker: alle collega's moesten zich voorbereiden op en scholen in de nieuwe werkwijze. Om niet overhaast te starten, hebben we daarom schooljaar 2017-2018 gebruikt als voorbereidingsjaar. De scholing en coaching in dat jaar was gericht op de individuele professionalisering van leraren, maar vooral ook op het werken in teams.

In augustus 2018 zijn we in leerjaar 1 en 2 gestart met het nieuwe onderwijsconcept. Vanaf augustus 2022 zullen alle leerjaren 'eigenwijs leren'. Tot die tijd besteden we veel aandacht aan het doorontwikkelen van het nieuwe concept en het leren van de ervaringen. Daarnaast blijven we onze volle aandacht geven aan alle leerlingen die hun schoolcarrière op Notre Dame gestart zijn voor de invoering van het nieuwe systeem. We begeleiden hen tot en met het diploma op de manier waarop ze bij ons begonnen zijn.



2.3 Strategie

Ervaring van andere vernieuwende scholen leerde ons dat het verstandig is om bij de start van ons nieuwe onderwijsconcept meteen massa te creëren. Te geleidelijke invoering kan leiden tot een slepend proces en nog jaren later tot weerstand of onbegrip leiden van mensen die niet vanaf het begin meegenomen zijn. Daarom hebben we ervoor gekozen Eigenwijs Leren in augustus 2018 meteen in te voeren in leerjaar 1 en 2. Dat betekende wel speciale aandacht voor de leerlingen in leerjaar 2, die immers van concept gingen wisselen. Achteraf mogen we constateren dat dit een goede keuze is geweest. De invoering van eigenwijs leren in de eerste twee leerjaren is het afgelopen schooljaar goed verlopen.

Om dezelfde reden hebben we overwogen om komend schooljaar het eigenwijs leren door te trekken tot en met klas vier. Leerlingen, ouders en ook leraren gaven echter aan dat dat een te grote stap zou zijn voor de leerlingen die al drie jaar bij ons een andere methodiek gewend zijn. Het eigenwijs leren zal vanaf nu dus organisch meegroeien met de leerjaren.

Extra aandacht voor bovenbouw

Deze keuze betekent dat we de komende drie schooljaren twee verschillende onderwijsconcepten blijven aanbieden. Ieder met verschillende werkwijzen, lessentabellen en roosters. Dat vergt veel van onze organisatie. Daarbij vinden we het heel belangrijk dat leerlingen in de bovenbouw niet het gevoel krijgen dat alle aandacht naar het

nieuwe concept gaat. De mediatheek bijvoorbeeld werd het afgelopen jaar ingericht als leerplein voor eigenwijs leren. Leerlingen in de bovenbouw voelden zich daar niet meer thuis. Daarom hebben we op een andere plek in het gebouw speciaal voor hen een eigen mediatheek ingericht. De komende jaren zullen we alert blijven op alle leerlingen in het reguliere concept. We begeleiden hen optimaal, tot en met het eindexamen.

Eigen positie

Als kleine school met een onafhankelijk bestuur zijn we relatief kwetsbaar en moeten we onze continuïteit scherp bewaken. Aan de andere kant is juist onze kleinschaligheid aantrekkelijk voor veel leerlingen. Bij ons is iedereen gekend. Met de keuze voor eigenwijs leren ontwikkelen we bovendien een heel herkenbaar profiel en onderscheidende positie in de regio. We denken dat onze manier van leren de toekomst heeft en we zien bijvoorbeeld een aantal basisscholen in Nijmegen-Noord die met een vergelijkbaar onderwijsconcept werken. Voor de leerlingen van die scholen bieden wij een aantrekkelijk vervolg van hun ontwikkeling.

Prognose leerlingenaantal

	schooljaar	schooljaar	schooljaar	schooljaar	prognose	prognose
	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
Klas 1	118	121	104	113	120	115
Klas 2	118	117	124	111	115	120
Klas 3	115	118	122	118	115	120
Klas 4	124	123	122	129	130	125
Klas 5	107	118	115	112	115	115
VAVO/flex	3	4	3	8	6	5
Totaal	585	601	590	591	601	600

3. Eigenaar zijn

Als schoolplan 2019-2022 hebben wij aan de inspectie geen traditioneel dik rapport opgeleverd, maar een infographic die onze visie en belangrijkste aandachtspunten visualiseert:

a 'Eigenwijs leren' staat niets voor niets bovenaan. Dat is de naam die wij aan het concept hebben gegeven. Ieder leert op eigen wijze.

b Centraal staat 'eigenaar zijn'. Je bent actor. Je bepaalt zelf waar je mee bezig bent. Dat geldt voor de leerling, die zijn eigen leerweg moet zoeken en vinden. Maar dat geldt ook voor de leraren. Zij maken hun eigen keuzes in het begeleiden van hun leerlingen en in hun eigen ontwikkeling. Als organisatie zien wij dit als een parallel proces: wat we doen en nastreven voor onze leerlingen, doen we en streven we ook na voor onze collega's. Bij leerlingen is dat gericht op ruimte, ontwikkeling en geluk. Bij medewerkers op professionele ruimte, professionalisering en geluk. Heel gelijkwaardig dus.

Cultuur van de school

'Eigenaar zijn' betekent niet 'alleen zijn'. Integendeel: vanuit ieders eigen positie willen we samen zijn, elkaar zien, kennen en erkennen. Op school vormen we een hechte gemeenschap. De cultuur is professioneel: we geven elkaar vertrouwen en vrijheid, maar daar hoort ook bij dat iedereen verantwoordelijkheid neemt en verantwoording aflegt. Ieder is eigenaar van zijn eigen ontwikkeling. Ondersteuning betekent dus niet 'laat mij het maar even doen', maar is gericht op het leveren van datgene wat de ander nodig heeft om zichzelf te ontwikkelen.

c Vier uitgangspunten

Om focus te geven aan de ontwikkeling en professionalisering van leerlingen en leraren hebben we vier uitgangspunten geformuleerd:

- Je bent uniek
- Je neemt regie
- Je leert voor het leven
- Je werkt vanuit een groeimindset

Beide eerste uitgangspunten zitten helemaal verweven in het concept van eigenwijs leren. Het derde punt betekent dat leerlingen bij ons niet alleen maar gericht zijn op een diploma, maar vaardigheden ontwikkelen om nu en in de toekomst gelukkig te zijn. Het gaat niet om de school, maar om de ontplooiing en groei van de leerling.

Mensen met een 'fixed mindset' zijn ervan overtuigd dat iemands leerbaarheid een bovengrens heeft (een statisch IQ). Andere mensen geloven dat iedereen altijd kan doorgroeien en zij erkennen dus geen bovengrens. Zij hebben een 'growth mindset'. Wij verwachten van onze leraren dat ze met een growth mindset naar leerlingen kijken. Dat zij niet de beperkingen zien, maar steeds weer motiveren en uitnodigen te groeien. Net zo kijkt de schoolleiding vanuit een growth mindset naar het personeel. Al onze collega's kunnen zich ontwikkelen en kunnen blijven groeien.



d De kerndriehoek

Leerling, ouders en school werken als partners samen om het leerproces van de leerling alle ruimte te geven en te stimuleren. In de kerndriehoek van leerling, ouders, school communiceren we met elkaar, delen we dingen met elkaar en kijken we samen hoe het gaat. Dat betekent bijvoorbeeld dat we niet alleen de ouders bijpraten over de ontwikkeling van hun kind, maar dat de leerling meepraat en zijn eigen bijdrage heeft in het driehoeksgesprek.

e De zaken op orde

Om leerlingen en leraren de ruimte te bieden eigenwijs te leren en om te zorgen voor continuïteit, moeten wij als organisatie een aantal randvoorwaarden goed op orde hebben. Daarbij gaat het onder andere om praktische en organisatorische zaken als financiën, huisvesting, leeromgeving, roostering en regels. Maar de belangrijkste factor in het hele onderwijsproces zijn de medewerkers. Wij geven veel aandacht aan onze medewerkers, omdat zij het leerproces van de leerling begeleiden en coachen.

f Kwaliteit

Kwaliteit zit in alles wat we waarnemen. Het kan gaan om harde gegevens als cijfers en examenresultaten. Maar kwaliteit zit ook in de mate waarin je omgeving gezond en goed is. Onze doelstellingen zitten ook in het welbevinden van leerlingen, ouders en leraren en in de groeiende competenties van leraren.

Omdat we een nieuw onderwijsconcept aan het invoeren zijn, hebben we daarvoor de komende jaren nog geen vergelijkingscijfers. Daarom zijn we een nieuw kwaliteitssysteem aan het ontwikkelen waarmee we de ontwikkeling van leerlingen monitoren en de resultaten borgen. Dat maakt op elk moment zichtbaar hoe de leerlingen ervoor staan.

4. Ons onderwijs

4.1 Eigenwijs leren

Eigenwijs leren betekent gepersonaliseerd leren. De leerling staat centraal en de school volgt. Het onderwijs sluit aan bij wat de leerling nodig heeft en wat de leerling wil bereiken. In dit concept leert de leerling doelen te stellen, keuzes te maken en overzicht te houden over de stappen die naar het doel leiden. Elke leerling zit in een basisgroep van ongeveer twintig leerlingen en heeft een vaste coach. Elke dag begint en eindigt in die basisgroep. De rest van de dag kiest iedere leerling zijn eigen pad.

De coach speelt een centrale rol in de begeleiding van de leerling. Een coach begeleidt plusminus vijftien leerlingen. Elke leerling heeft wekelijks een individueel gesprek van vijftien minuten met zijn coach. In dat coachgesprek wordt gesproken over de voortgang, de doelen en de planning van de leerling. Uiteraard is er ook ruimte om te praten over persoonlijke zaken als de leerling daar behoefte aan heeft.

Voor de leraar betekent 'eigenwijs leren' niet meer denken in taken en opdrachten, maar in doelen. Het is een heel andere manier van werken. Als je wilt dat leerlingen meer verantwoordelijkheid nemen, moet je die verantwoordelijkheid ook durven geven. Niet alles invullen of overnemen, maar coachen op de door de leerling gestelde doelen. Onder andere door scholing in 'didactisch coachen' hebben onze leraren zich op deze nieuwe rol voorbereid.

4.2 Passend leren

Binnen het samenwerkingsverband VO-VSO Nijmegen e.o. hebben we nieuwe afspraken gemaakt voor de invulling van passend onderwijs in onze regio in de periode 2018-2022. Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk leerlingen kunnen blijven op de school waar ze begonnen zijn. Tenminste, wanneer dat in het belang van de leerling is. In de komende jaren zal er daarom meer geld direct naar de scholen gaan. Zo kunnen de scholen hun eigen professionele keuzes maken en meer planmatig te werk gaan bij het ontwikkelen van basisondersteuning.

Deze ontwikkeling past helemaal in de visie en in de werkwijze van Notre Dame. Wij willen een school zijn waar ruimte is voor iedereen, inclusief mogelijke beperkingen of extra ondersteuningsbehoeften. Ons nieuwe onderwijsconcept is er juist op gericht dat elke leerling naar eigen behoefte krijgt wat hij nodig heeft. Dat kan meer uitdagend of meer ondersteunend zijn. Wij spreken zelf dan ook niet meer van passend onderwijs, maar van passend leren. Gepersonaliseerd en dus op maat.

Voor alle leerlingen die dat nodig hebben, bieden we een vaste structuur voor extra ondersteuning. De lijn loopt van de coach naar de afdelingsleider en indien nodig naar het zorgteam. Het zorgteam bestaat uit aantal specialisten en een zorgcoördinator. Als een leerling te maken krijgt met het zorgteam, dan zijn de ouders daar altijd bij betrokken. Vanaf de start op onze school tot het moment dat de leerling ons verlaat, zijn de ouders betrokken bij wat het kind wel of niet nodig heeft.

Het afgelopen jaar is de werkwijze van het zorgteam verder geprofessionaliseerd. In het verleden was het zorgteam zelf nog veel uitvoerend bezig. Nu richten zorgteam en zorgcoördinator zich in toenemende mate op het analyseren van wat nodig is, het inschakelen van de juiste experts en het adviseren van collega's.

Innovatieproject

In 2018 hebben we subsidie ontvangen voor een innovatieproject waarin een groep collega's een instrument gaat ontwikkelen voor het monitoren van het gedrag van leerlingen. Het gaat dus om de pedagogische kant van onze begeleiding van leerlingen; wat zien we aan de kinderen, wat kunnen ze wel, welke vaardigheden hebben ze nog niet en wat is er dan nodig? De groep die zich hierover buigt, bestaat uit de orthopedagoog, de zorgcoördinator, een faalangstexpert en een maatschappelijk werker. In de loop van 2019 wordt het instrument uitgewerkt.

4.3 Coaching

Coaching is een kernelement binnen het concept eigenwijs leren. Iedere leerling heeft een persoonlijke coach, die gedurende een aantal jaren de spil is tussen de leerling, de ouders en de school. Elke week praat de coach een kwartier met de leerling. Dat gesprek is vooral gericht op leerontwikkeling. Leerling en coach spreken door wat de leerling afgelopen week gedaan heeft en wat de planning is voor komende week. Wat gaat goed, waar stukt het, wat ga je daaraan doen en wat heb je daarvoor nodig? Op deze wijze heeft de coach altijd een

actueel en overall beeld van hoe het gaat. Overigens mogen ouders altijd aansluiten bij het gesprek.

Deze werkwijze vraagt om goed opgeleide coaches en daarom hebben we in 2018 veel energie gestoken in scholing van leraren. In twee tranches is vorig jaar ongeveer negentig procent van alle leraren opgeleid tot coach. Daarbij konden we voortbouwen op het principe van didactisch coachen waarmee we binnen onze school al een aantal jaren werken. Didactisch coachen is een planmatige en gestructureerde manier van coachen, gericht op het stimuleren en motiveren van de leerling. Het geven van feedback staat centraal. Die feedback haakt aan op wat goed gaat. Ook leraren onder elkaar (in teams en secties) gebruiken inmiddels deze vorm van didactisch coachen.

5. Organisatie van ons onderwijs

5.1 Teams en secties

Op Notre Dame werken we met een team van leraren per leerjaar. Dat team bestaat in principe uit acht coaches, die ieder plusminus vijftien leerlingen begeleiden. De teams zijn verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen van dat leerjaar.

Daarnaast kennen we secties (vakgroepen). De secties zijn verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs dat we aanbieden; de content. Zij bewaken hun vakinhoud, ontwikkelen leeractiviteiten, zorgen ervoor dat de leerlingen goede instructies krijgen en beoordelen of leerlingen voldoende vorderen in de leerdoelen die ze moeten halen.

De meeste leraren zijn zowel algemeen leraar, vakleraar, coach én teamlid. Als teamlid zien ze het eerst wat er gebeurt in het leerjaar. In het team signaleren en bespreken ze ontwikkelingen die bij alle leerlingen spelen. Blijven de leerlingen in een bepaald vakgebied allemaal wat achter? Dan kan in de sectie besproken worden wat daaraan te doen. Zo is er steeds een wisselwerking tussen team en sectie.

Veranderende rol

Voorheen kenden we mentoren die verantwoordelijk waren voor een klas en leraren die verantwoordelijk waren voor een les. Nu hebben we een team dat verantwoordelijk is voor het hele leerjaar, waarbij secties de content van de vakken aanleve-

ren. Daarmee verandert de rol van de leraar ingrijpend. De taak is breder geworden. Als leraar ben je nog steeds vakleraar (expert), maar daarnaast ben je nu ook teamlid en coach.

Over het geheel genomen is die omslag het afgelopen jaar heel goed gegaan. Leraren hebben zich enthousiast ingezet en iedereen is gemotiveerd om volgens het nieuwe leerconcept te werken. De transitie vergt echter veel tijd en energie van alle betrokkenen. Leraren worden zo opgeslokt door de nieuwe taken en de bijscholing, dat het ontwikkelen van nieuwe content voor hun vakgebied soms in de knel komt. Daarom hebben we het afgelopen jaar een aantal keren ontwikkelmiddagen georganiseerd, waarop de leerlingen vrij waren en de leraren geconcentreerd aan hun vak konden werken. Dat bleek nodig en nuttig; het komend schooljaar gaan we die ontwikkelmiddagen structureel inplannen.

Daarnaast willen we komend schooljaar meer koppeling aanbrengen tussen leerling en vakleraar. Nu wisten leerlingen soms niet goed bij wie ze moesten zijn, bijvoorbeeld met een vraag over Engels. Wanneer er meer rechtstreeks contact komt tussen leerling en vakleraar, leren die elkaar ook beter kennen. En uiteraard gaan we door met de professionalisering van de teams. Het is de bedoeling dat de teams zich uiteindelijk ontwikkelen tot zelfsturende teams.

5.2 Dagindeling

Bij eigenwijs leren werken we met vaste begin- en eindtijden en een vaste dagstructuur. Elke dag begint met 'de dagstart'; een kort overleg tussen de leraren. Zij komen bij elkaar om alle actuele zaken door te spreken en eventuele knelpunten op te lossen. De vervanging van een zieke collega bijvoorbeeld, wordt inmiddels meestal door het betreffende team zelf opgelost.

Voor de leerlingen begint elke dag met een basisgroep (geel in het onderstaande schema) waarin zij met hun coach de dag doorspreken: wat ga ik doen? Kan ik vooruit? Elke dag sluit ook af met een korte basisgroep: is er wat blijven liggen? Ben ik klaar voor morgen? En daar tussen kennen we drie blokken van 1,5 uur waarin leerlingen - onder bepaalde voorwaarden - zelf kiezen wat ze gaan doen.

Zie het rooster met de dagindeling op de volgende pagina.

De leerling heeft daarbij drie opties:

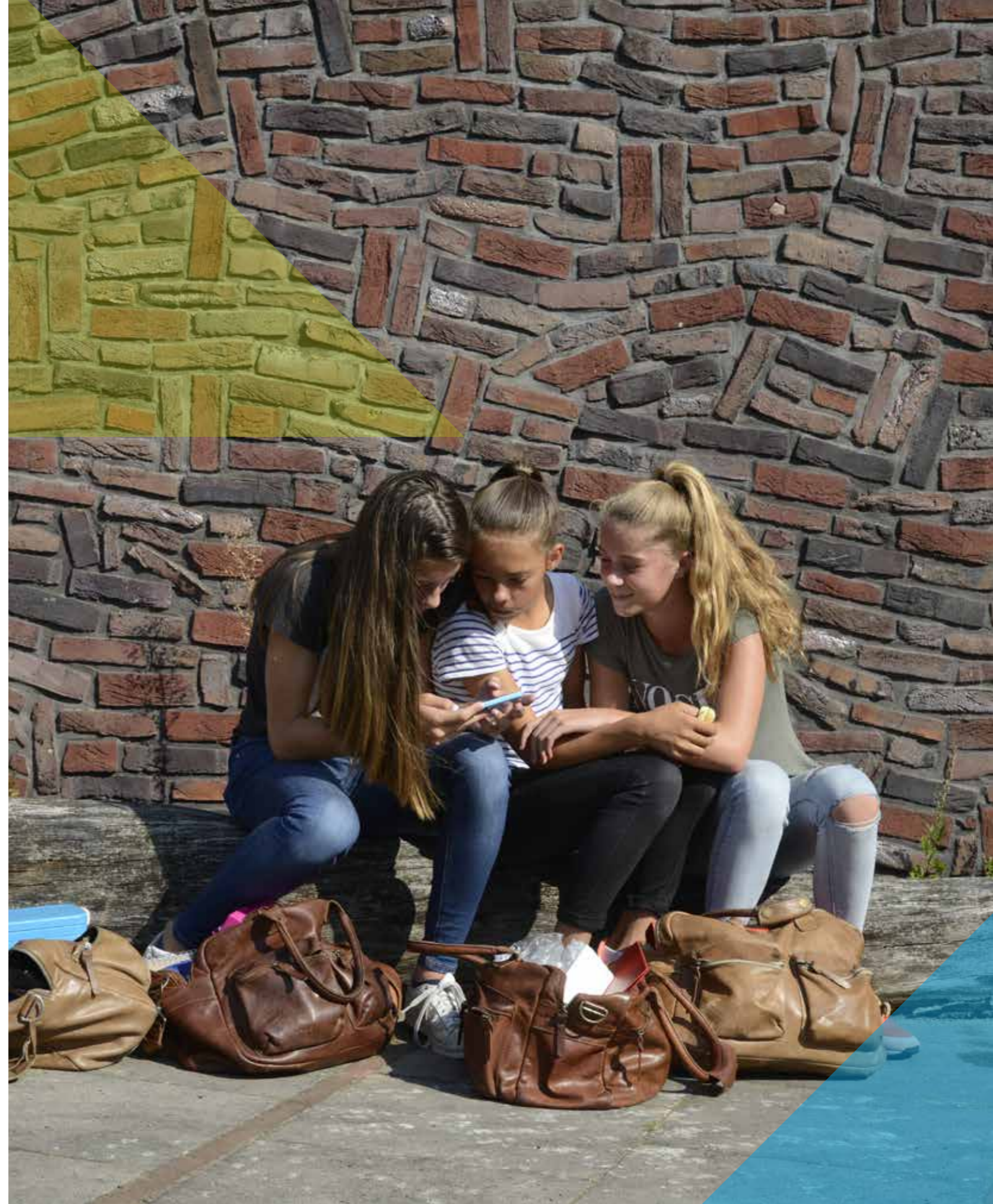
- 1. Instructie (aanbodgestuurd en groepsgewijs)**
De vakleraar geeft aan een groep instructie over en toelichting bij een specifiek vakonderdeel of vraagstuk.
- 2. Workshop (vraaggestuurd en individueel)**
De leerling heeft behoefte aan individuele extra ondersteuning of verdieping en voegt zich bij een workshop van de betreffende vakleraar.
- 3. Leerplein**
Een open setting waarin leerlingen zelfstandig of in groepjes kunnen werken en waar algemene leraren aanwezig zijn om te helpen of te ondersteunen.

In het begin gaven de coaches hun leerlingen veel vrijheid bij hun eigen planning. Dat is ook het princi-

pe van eigenwijs leren. Op die manier ontdekten de leerlingen echter onvoldoende de meerwaarde van een workshop en een instructie. Zeker in het eerste leerjaar worden de coaches daarom in het begin soms sturender, totdat de leerling zelf de juiste keuzes kan maken. Dat is maatwerk per leerling.

Bij hun planning moeten de leerlingen zich houden aan bepaalde regels. Zo moeten ze bijvoorbeeld van elk vak minstens één instructie per week volgen. Waarschijnlijk gaan we komend jaar die regels nog wat verder aanscherpen, bijvoorbeeld het verplicht volgen van minimaal zes workshops per week. Het leerplein blijkt voor leerlingen namelijk aantrekkelijk te zijn, maar is niet voor elk doel de beste leervorm. Ook gaan we de daadwerkelijk gevolgde workshops en instructies beter registreren, zodat de coach daar samen met de leerling op terug kan kijken.

Inclusief deze leermomenten van het eerste jaar, is iedereen enthousiast over de nieuwe dagindeling. In dit concept voldoen we altijd aan de minimale onderwijstijd en leerlingen hebben nooit meer een tussenuur. Bovendien zijn alle leraren door deze werkwijze veel meer betrokken geraakt op elkaar, op algemene zaken als het rooster en op de vorderingen van de leerlingen. Dat gevoel van verantwoordelijkheid kan echter ook een valkuil zijn. Eigenaar zijn moet niet leiden tot alles zelf willen oplossen. Het afgelopen jaar was de werkdruk soms te hoog. Het komend schooljaar zullen we beter registreren hoeveel een collega extra doet. Ook dat is een leerpunt.



Lesrooster

	MA				DI				WO				DO				VR			
8.45 - 9.15																				
9.15 - 9.45	NE1	NE2	AK WS	LP	AK WS	LP	BI WS	LP	EN1	EN2	NE WS	LP	WI1	WI2	BI WS	LP	GS WS	LP	WS FA	LP
9.45 - 10.15	NE3	NE4	EN WS	LP	BI1	BI2	EN WS	LP	EN3	EN4	BI WS	LP	WI3	WI4	GS WS	LP	GS1	GS2	WS FA	LP
10.15 - 10.45	NE WS	LP	EN WS	LP	BI3	BI4	GS WS	LP	NE WS	LP	EN WS	LP	GS WS	LP	WI WS	LP	GS3	GS4	WI WS	LP
10.45 - 11.15																				
11.15 - 11.45	AK1	AK2	NE WS	LP	KU2	LO	PR	KU1	WI1	WI2	EN WS	LP	KU1	KU2	LO	PR	PR	KU1	KU2	LO
11.45 - 12.15	AK3	AK4	NE WS	LP	KU2	LO	PR	KU1	WI3	WI4	EN WS	LP	KU1	KU2	LO	PR	PR	KU1	KU2	LO
12.15 - 12.45	EN WS	LP	AK WS	LP	KU2	LO	PR	KU1	BI WS	LP	WI WS	LP	KU1	KU2	LO	PR	PR	KU1	KU2	LO
12.45 - 13.15																				
13.15 - 13.45	LO	PR	KU1	KU2	NT1	NT2	NE WS	LP	FA1	FA2	WI WS	LP	EN1	EN2	WI WS	LP	NE1	NE2	FA WS	LP
13.45 - 14.15	LO	PR	KU1	KU2	NT3	NT4	WI WS	LP	FA3	FA4	NE WS	LP	EN3	EN4	WS FA	LP	NE3	NE4	AK WS	LP
14.15 - 14.45	LO	PR	KU1	KU2	NE WS	LP	WI WS	LP	FA WS	WI WS	LP	LP	WI WS	LP	EN WS	LP	FA WS	LP	NE WS	LP
14.45 - 15.00																				
15.00 - 15.30																				

- basisgroep
- workshop
- coaching
- instructie
- LO/KU/practicum
- pauze
- leerplein

6. Terugblik op 2018

We kijken terug op 2018 als een heel bijzonder jaar voor Notre Dame des Anges. Na jarenlange voorbereiding was het zover. De integrale invoering in leerjaar 1 en 2 van eigenwijs leren is een markant moment in onze 120-jarige geschiedenis, waar we veel tijd en energie aan besteed hebben. Tegelijkertijd realiseerden we ons dat we de ouderejaars leerlingen nog meer aandacht moesten geven dan anders om te voorkomen dat zij zich achtergesteld zouden voelen. We denken dat we daarin meestal geslaagd zijn en dat blijven we doen tot en met de laatste klas die bij ons op de traditionele manier examen doet.

Werving, voorlichting en communicatie

Met het invoeren van een nieuw onderwijsconcept kreeg ook de werving van nieuwe leerlingen een heel ander karakter. Voor het schooljaar 2018-2019 konden we aan toekomstige leerlingen en ouders alleen maar vertellen wat we van plan waren te gaan doen, zonder ervaring vanuit de praktijk. Gelukkig bleek het verhaal aantrekkelijk genoeg om het gewenste aantal leerlingen aan te trekken. Inmiddels kunnen we al wel uitgebreid vertellen over de praktijk van het concept en vanaf nu betrekken we daarbij ook leerlingen betrekken die vanuit eigen ervaringen meepraten.

In 2018 zijn we, net als de jaren daarvoor, bij diverse VO-scholen in binnen- en buitenland gaan kijken die soortgelijke vernieuwingen in hun onderwijs doorvoeren of die al volledig werken volgens het nieuwe concept. Elk bezoek levert voor ons belangrijke aandachtspunten en tips op. Voor het eerst zijn we nu ook bij diverse PO-scholen gaan

kijken om te zien wat daar gebeurt. Ook dat bleek heel leerzaam. Voor leerlingen is het heel prettig wanneer de werkwijze in het VO aansluit op wat zij kennen vanuit het PO. Een goed contact met onze toeleverende scholen helpt daarbij. Bovendien is het nuttig wanneer PO-scholen een goed beeld hebben van de manier waarop het leerproces bij ons georganiseerd is.

In 2018 hebben we onze communicatie met ouders geïntensiveerd. We merkten dat de behoefte aan communicatie en informatie is toegenomen. Daarom hebben we onder meer een 'Webzine' ingericht waarmee we nu elke twee weken de leerlingen en ouders informeren over alle lopende zaken op school.

Theater de Kleine Dame

Al enkele jaren huurden wij van de gemeente Ubbergen het voormalige dorps huis De Ubburch voor lessen drama en dans. In 2018 hebben we het gebouw, dat in slechte staat verkeerde, van de gemeente overgekocht en hebben we plannen ontwikkeld voor herbouw van een eigen gebouw dat we in 2019 gaan gebruiken voor de kunstvakken. We zijn een school met veel aandacht voor kunstzinnige ontwikkeling. We bieden alle kunstvakken aan, ook als examenvak. In theater de Kleine Dame zijn straks ook kleinschalige podiumvoorstellingen mogelijk. We hebben de buurtgenoten van onze school vanaf het begin betrokken bij de planvorming en zij zijn welkom om in het nieuwe huis ook zelf activiteiten te ontplooiën.

Malawi

Het afgelopen jaar zijn we een samenwerkingsverband aangegaan met een school in Malawi. Verschillende medewerkers hebben reeds een bezoek gebracht aan de nieuwe partnerschool. Het is de bedoeling om ook leerlingen de kans te geven daar te gaan kijken. Met Kerst 2018 hebben we via een grote kerstactie geld opgehaald om de school te ondersteunen.

Euregio Realschule

Sinds 2015 onderhouden we een relatie met de Euregio Realschule in Kranenburg. Er zijn concrete projecten uitgevoerd met leerlingen van beide scholen en we hebben elkaar wederzijds bezocht. Ook bestuurlijk is de samenwerking geïntensiveerd.

Erasmus+

Erasmus+ is een EU-uitwisselingsprogramma voor onderwijs, opleiding, jeugd en sport in Europa. In het kader van internationalisering hebben we ons daarbij aangesloten. Zowel leraren als leerlingen hebben in 2018 deelgenomen aan diverse uitwisselingen.

Zo.Leer.Ik-netwerk

In schooljaar 2017-2018 hebben we ons aangesloten bij dit netwerk van Nederlandse VO-scholen die hun onderwijs personaliseren. Leren doe je ook van elkaar en wij wisselen dan ook graag ervaring en kennis uit. Dat doen we overigens ook op bestuurlijk niveau met scholen in Nederland die op vergelijkbare wijze met de ideeën van K unskapsskolan aan het werk zijn.

Gezonde School

Het vignet Gezonde School is een kwaliteitskeurmerk voor scholen die werken aan het verbeteren van de gezondheid van hun leerlingen. In 2018 hadden wij twee certificaten; één voor onze sportactiviteiten en één voor sociaal welbevinden.

6.1 Resultaten

Zie het volgende schema.

Doorstroomcijfers: percentage bevorderden en geslaagden					
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Klas 1	98%	99%	98%	99%	99%
Klas 2	95%	92%	97%	97%	97%
Klas 3	85%	90%	94%	91%	93%
Klas 4	80%	80%	84%	88%	87%
Klas 5	91%	83%	87%	90%	88%

7. Onze organisatie

7.1 Governance

Het bevoegd gezag van de school wordt gevormd door het bestuur van de Sint Augustinusstichting. De schoolleiding bestaat uit twee personen: de directeur en een adjunct-directeur. Het bestuur vervult de toezichthoudende functie en de bestuurlijke verantwoordelijkheid is belegd bij de directeur.

De bestaande werkwijze is zorgvuldig beschreven in de statuten van de stichting en het bestuur bezint zich regelmatig in overleg met de schoolleiding op het eigen functioneren. Het bestuur onderschrijft de in juli 2015 door de VO-raad nieuw opgestelde Code Goed bestuur en handelt daarnaar.

7.1.1 Bestuur en toezicht

Het bestuur bestond in 2018 uit vijf personen:

Dhr. E.R.J. (Erik) van Aalzum (voorzitter)
Mevr. S.M.E. (Sylvie) Deenen (penningmeester)
Dhr. V.N. (Vincent) van Waterschoot (lid)
Mevr. E.C.H. (Bettina) Willemsen (lid)
Mevr. F.P. (Femke) Geijssel (lid)

In 2018 is een start gemaakt met de zelfevaluatie van het bestuur. Bovendien is het bestuur met behulp van een governance-expert gestart met het ontwikkelen van een toezichtkader op grond van de zelfevaluatie, passend bij het nieuwe onderwijsconcept.

7.1.2 Horizontale verantwoording

Notre Dame heeft een medezeggenschapsraad (MR) met een ruime vertegenwoordiging van personeel, leerlingen en ouders. De schoolleiding informeert de MR vroegtijdig over alle relevante ontwikkelingen en beleidsvoornemens. Ook onderwerpen die geen besluiten vergen, maar belangrijk zijn voor de organisatie, worden in de MR constructief en positief met elkaar besproken. Leerlingen worden voor iedere bijeenkomst apart geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld vragen te stellen en mee te praten. Voorafgaand aan vergaderingen van de gehele medezeggenschapsraad worden relevante voorgenomen besluiten en thema's besproken met de PMR (personeelsgeleding van de MR), zodat medewerkers in een vroeg stadium mee kunnen denken en inbreng hebben.

Daarnaast heeft de school ongeveer zes keer per jaar overleg met de ouderraad. De ouderraad bestaat uit een relatief grote groep ouders uit alle jaarlagen (ongeveer zestien leden). Zij bespreken alle zaken die zij relevant achten, geven gevraagd en ongevraagd advies en denken mee met de school in belangrijke ontwikkelingen. De thema-avonden die de ouderraad jaarlijks organiseert voor ouders, leerlingen en medewerkers, worden steeds druk bezocht.

Via de site van Vensters voor Verantwoording kunnen alle geïnteresseerden (ouders, leerlingen, collega's, maar ook bijvoorbeeld aanstaande ouders, andere onderwijsinstellingen en overheden) alle cijfermatige gegevens over de school inzien.

Via klankbordbijeenkomsten vragen we aan ouders, leerlingen en eigen medewerkers om

feedback op nieuwe voornemens en beleid. Vanaf september 2018 houden we tevens specifiek leerlingpanels om hun mening te horen. Deze klankbordbijeenkomsten en panels geven telkens waardevolle informatie over de voornaamste zorgpunten van ouders en leerlingen, maar ook tips op grond van hun ervaring in de praktijk. Zo horen we soms dat we op bepaalde gebieden beter moeten uitleggen en verantwoorden wat we gedaan hebben en waarom.

In 2018 hebben we in het kader van horizontale verantwoording ook een bijeenkomst gehad met buurtbewoners van de school. De bouw van de nieuwe Ubburch, waar buurtgenoten ook gebruik van mogen maken, werd positief ontvangen. Meer zorg hebben buurtgenoten over het voormalig openluchtlokaal naast onze school dat er niet meer fraai bijligt nu het niet meer echt in gebruik is. Daarvoor moeten we nog een oplossing vinden.

7.1.3 Klachten

Klachten van ouders of leerlingen worden zorgvuldig behandeld. We streven ernaar om eventuele klachten snel te bespreken en in goed overleg tot een oplossing te komen. Notre Dame heeft twee interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon. Daarnaast is de school aangesloten bij een bovenschoolse regionale klachtencommissie en de Beroepscommissie voor Examens. In 2018 is geen enkele officiële klacht binnengekomen bij de vertrouwenspersonen of de klachtencommissie.

7.2 Personeel

Ons HRM-beleid is volledig in overeenstemming met onze doelstellingen en strategie. Dat betekent dat wij onze collega's de ruimte willen geven om eigenaar te zijn, te professionaliseren en om gelukkig te zijn. Vanuit een groeimindset stimuleren we onze collega's om te onderzoeken en te leren en om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor een pedagogisch en didactisch klimaat dat leerlingen ruimte biedt voor hun ontwikkeling.

Formatierealisatie en planning 16-17 t/m 20-21

Zie de schema's op de volgende pagina.

7.3 Huisvesting

Ons schoolgebouw en de prachtige natuur eromheen dragen bij aan een prettige leef- en leeromgeving. Ook in 2018 hebben we veel aandacht besteed aan het onderhoud van die omgeving en de verantwoordelijkheid van leerlingen hierin.

Het Openluchtlokaal vraagt extra aandacht in verband met het risico op vandalisme. Ook in 2018 zijn helaas diverse keren vernielingen aangebracht. We zijn nog bezig met een plan voor structurele aanpassing.

Externe partijen mogen gebruik maken van ruimtes binnen de school wanneer hun activiteiten passen bij de doelstellingen van de school en een educatieve meerwaarde opleveren voor de leerlingen en/of het personeel. Het gaat bijvoorbeeld om re-

petities van koren, bijeenkomsten van natuurgroepen, gemeentelijke bijeenkomsten voor jongeren of ouderen en politieke bijeenkomsten. Het zijn

vooral groepen uit de buurt en de regio die op deze manier gebruik maken van onze school.

Personele formatie in fte					
	schooljaar	schooljaar	schooljaar	schooljaar	schooljaar
	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
SL vast	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
OP vast	29,8	29,4	30,1	29,3	29,8
OOP vast	9,5	9,8	10,3	11,1	11,1
OP tijdelijk	2,5	2,3	2,0	2,4	2,0
OOP tijdelijk	0,2	1,0	0,0	0,0	0,0
totaal	44,0	44,5	44,4	44,8	44,9

Functiemix per 01-08-2018 (OP formatie exclusief aanstellingen afdelingsleiders)				
OP	LB	LC	LD	totaal
formatie in fte	9,0	9,5	9,3	27,8
formatie in %	32,4	34,1	33,6	100
streefcijfers volgens functiemix	38,2	23,5	38,3	100

Met deze indeling voldoet Notre Dame aan de functiemix.

8. Financieel jaarverslag

8.1 Staat van baten en lasten

Het exploitatieresultaat over 2018 bedraagt € 117.624 negatief. In 2017 was dit € 87.229 negatief en begroot voor 2018 was € 102.492.

De belangrijkste verschillen tussen begroting en realisatie zijn:

- De Rijksbijdragen waren ruim € 210.000 hoger dan begroot wegens tussentijdse ophoging Personele Bijdrage als gevolg van een nieuwe cao, een hogere materiële vergoeding wegens indexering en toekenning van een subsidie Lente en Zomerscholen die in de begroting niet was opgenomen. Hier staan echter ook hogere lasten tegenover. Daarnaast is eind 2018 een extra bijdrage vanuit het samenwerkingsverband VO ontvangen.
- De personeelslasten zijn ongeveer € 60.000 hoger dan begroot. Dit is met name veroorzaakt door meer externe vervanging en niet begrote lasten wegens tussentijdse cao-verhoging.
- De overige lasten zijn ruim € 155.000 hoger dan begroot. De uitgaven voor Lente en Zomerschool waren niet begroot en daarnaast waren er hogere lasten dan begroot voor onder andere bijdrage laptops leerlingen, leermiddelen, examentraining, testen en toetsen.

Een en ander resulteert in het overzicht Staat van Baten en Lasten 2018 op de volgende pagina.

Staat van baten en lasten 2018				
		Jaarrekening 2017	Begroting 2018	Jaarrekening 2018
Baten		€	€	€
3.1	(Rijks)bijdragen OCenW	4.552.945	4.425.204	4.672.602
3.2	Overige over- heidsbijdragen	14.176	20.382	13.974
3.5	Overige baten	211.495	226.927	194.517
Totaal baten		4.778.616	4.672.513	4.881.093
Lasten				
4.1	Personele lasten	3.718.678	3.741.811	3.800.769
4.2	Afschrijvingen	131.235	120.802	125.527
4.3	Huisvestings- lasten	261.025	256.250	260.060
4.4	Overige instellingslasten	754.195	654.900	810.291
Totaal lasten		4.865.133	4.773.763	4.996.647
Totaal saldo baten en lasten		-86.517	-101.250	-115.554
Financiële baten en lasten				
5.1	Rente baten	-	-	
5.5	Rente lasten	712	1.000	2.070
Financiële baten en lasten		-712	-1.000	-2.070
Resultaat		-87.229	-102.492	-117.624

In het kader van de financiële planning en control-cyclus is de financiële positie eenmaal per twee maanden besproken, inclusief de belangrijkste verschillen (onder- en overschrijdingen). Ook is steeds een prognose gemaakt van het te verwachten exploitatieresultaat over het gehele jaar (forecast).

Overige toelichting

Bij einde dienstbetrekking betaalt Notre Dame geen andere vergoedingen dan die welke op grond van Wet- en regelgeving verplicht zijn. In 2018 heeft Notre Dame voor ruim € 175.000 aan Prestatiebox middelen ontvangen. Deze zijn vrijwel geheel besteed aan de omschakeling naar beter onderwijs (Eigenwijs Leren) en de daarbij behorende professionaliseringslag.

Overzicht financiële kengetallen	2017	2018	Eigen norm	Signalerings- grens inspectie	Vo landelijk 2017
Solvabiliteit (inclusief voorzieningen)	78,2%	73,5%		min. 30%	63,0%
Liquiditeit (current ratio)	2,83	2,43		min. 0,75	1,80
Weerstandsvermogen	30,5%	27,5%		min. 5%	23,0%
Rentabiliteit	-1,8%	-2,4%		3 jaar neg. 2 jaar > 5%neg. 1 jaar >10%neg.	0,9%
Huisvestingsratio (% van de lasten)	6,3%	5,8%		max. 10%	
Netto Werkkapitaal	€ 983.937	€ 937.699	€ 700.000		

8.2 Balanspositie per 31 december 2018

Onderstaand zijn de financiële kengetallen en een verkorte balans per 31 december 2018 weergegeven. De financiële positie op balansdatum is hieronder aan de hand van de financiële kengetallen toegelicht.

Begripsomschrijving

Solvabiliteit:

eigen vermogen + voorzieningen/ totaal vermogen

Liquiditeit:

vlottende activa/ kortlopende schulden

Weerstandsvermogen:

eigen vermogen/ totale baten

Rentabiliteit:

saldo baten en lasten/ totale baten

Huisvestingsratio:

huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen/ totale lasten

Netto Werkkapitaal:

vlottende activa minus kortlopende schulden

Balans per 31 december 2018		
	Jaarrekening	Jaarrekening
	31/12/2017	31/12/2018
	€	€
Vaste activa		
Gebouwen en terreinen	636.787	642.264
Inventaris en apparatuur	303.238	240.868
Vlottende activa		
Vorderingen	86.074	249.190
Liquide middelen	1.435.541	1.344.599
Totaal Activa	2.461.640	2.476.921
Passiva		
Eigen vermogen	1.458.235	1.341.632
Voorzieningen	465.727	479.199
Langlopende schulden	-	-
Kortlopende schulden	537.678	656.090
Totaal Passiva	2.461.640	2.476.921

Solvabiliteit (inclusief voorzieningen)

Deze geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen (reserves) en de voorzieningen enerzijds ten opzichte van het totaal vermogen anderzijds. Door het negatieve resultaat is de solvabiliteit afgenomen tot 73%. Dit is ver boven de signaleringswaarde van de inspectie en ook nog beperkt hoger dan het landelijk gemiddelde voor VO-besturen 2017.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan hoe groot het gerealiseerde exploitatieresultaat is ten opzichte van de totale baten. In 2018 was deze 2,2% negatief. Omdat Notre Dame al meer dan 3 jaar een negatief resultaat heeft gerealiseerd, overschrijdt zij op dit onderdeel de signaleringgrenzen van de Onderwijsinspectie.

Huisvestingsratio

Het kengetal huisvestingsratio geeft aan welk deel van de totale lasten wordt besteed aan huisvesting. Over 2018 bedraagt deze 6%. Dat is ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde voor VO-besturen.

Liquiditeitsratio

De liquiditeitsratio maakt duidelijk of Notre Dame aan al haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen. Met name door het negatieve resultaat is het

liquiditeitssaldo in 2018 afgenomen. De ratio per balansdatum (2,4) is echter nog prima en blijft nog stevig boven het landelijk gemiddelde VO (1,7).

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan hoe het eigen vermogen zich verhoudt tot de totale jaarbaten van de organisatie. Daarmee ontstaat inzicht in de relatie tussen de hoogte van het eigen vermogen en de exploitatieomvang. Voor Notre Dame bedraagt deze op balansdatum 29%.

Netto Werkkapitaal

Het netto werkkapitaal geeft de omvang van de buffer aan die op de balansdatum beschikbaar is om onvoorziene financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Notre Dame heeft in het verleden op basis van een risico-inventarisatie een minimumbedrag van € 700.000 vastgesteld. Hieraan wordt op balansdatum voldaan.

8.3 Continuïteitsparagraaf

De informatie in deze continuïteitsparagraaf sluit aan bij de in december 2018 door het bestuur vastgestelde begroting voor 2019, inclusief het meerjarenperspectief voor 2020-2023. Indien nodig zijn ontwikkelingen weergegeven.

Leerlingenaantallen

In de meerjarenbegroting is ervan uitgegaan dat het aantal leerlingen (585) in de jaren 2019-2023 minimaal gelijk zal blijven. In totaal daalt de leerlingenpopulatie weliswaar, maar in Nijmegen-Noord stijgt deze nog fors. Een aantal scholen in dat voedingsgebied sluiten nauw aan bij Eigenwijs Leren.

Meerjarenexploitatie

Onderstaand is de begroting 2019 inclusief het meerjarenperspectief weergegeven. Voor 2019 wordt wegens de implementatie van Eigenwijs Leren opnieuw een negatief resultaat begroot. Dat wordt veroorzaakt door kosten van professionalisering en extra investering in promotiematerialen. In de jaren na 2019 moeten baten en lasten weer in evenwicht komen en zijn geen andere grote ontwikkelingen te verwachten.



Staat van baten en lasten 2018 inclusief meerjarenperspectief 2019-2023

		Jaarrekening 2018	Begroting 2019		Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Baten		€	€		€	€	€	€
3.1	(Rijks)bijdragen OCenW	4.672.602	4.729.925		4.727.989	4.737.079	4.740.259	4.755.259
3.2	Overige overheidsbijdragen	13.974	18.492		18.492	18.492	18.492	18.492
3.5	Overige baten	194.517	197.600		196.400	194.000	194.000	194.000
Baten		4.881.093	4.946.017		4.942.881	4.949.571	4.952.751	4.967.751
Lasten								
4.1	Personele lasten	3.800.769	3.912.271		3.860.548	3.895.753	3.929.168	3.949.036
4.2	Afschrijvingen	125.527	120.631		133.423	99.950	85.653	81.769
4.3	Huisvestingslasten	260.060	252.750		252.750	252.750	252.750	252.750
4.4	Overige instellingslasten	810.291	683.900		678.900	673.900	673.900	673.900
Lasten		4.996.647	4.969.552		4.925.621	4.922.353	4.941.471	4.957.455
Saldo baten en lasten		-115.554	-23.535		17.260	27.218	11.280	10.296
Financiële baten en lasten								
5.1	Rente baten				-	-		-
5.5	Rente lasten	2.070	1.000		1.000	1.000	1.000	1.000
Financiële baten en lasten		-2.070	-1.000		-1.000	-1.000	-1.000	-1.000
Resultaat conform jaarrekening		-117.624	-24.535		16.260	26.218	10.280	9.296

Balans meerjarenperspectief

	Begroting 31/12/2019	Begroting 31/12/2020	Begroting 31/12/2021	Begroting 31/12/2022	Begroting 31/12/2023
	€	€	€	€	€
Vaste activa					
Gebouwen en terreinen	898.243	979.392	930.175	887.171	844.486
Inventaris en apparatuur	174.260	209.688	158.955	116.306	77.222
Vlottende activa					
Vorderingen	248.216	248.216	248.216	248.216	248.216
Liquide middelen	1.163.195	1.115.378	1.294.045	1.442.477	1.586.042
Totaal Activa	2.483.914	2.552.674	2.631.391	2.694.170	2.755.966
Passiva					
Eigen vermogen	1.317.097	1.333.357	1.359.574	1.369.853	1.379.149
Voorzieningen	510.727	563.227	615.727	668.227	720.727
Langlopende schulden	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	656.090	656.090	656.090	656.090	656.090
Totaal Passiva	2.483.914	2.552.674	2.631.391	2.694.170	2.755.966

In 2018 is Notre Dame investeringsverplichtingen aangegaan voor nieuwbouw De Ubburch. Het betreft een verplichting van € 463.000 welke in 2019 wordt gerealiseerd. De gemeente Berg en Dal heeft een eenmalige bijdrage verstrekt ter grootte van € 140.000. De investering zal vanuit de liquide middelen worden gefinancierd.



Kengetallen in meerjarenperspectief

De kengetallen ontwikkelen zich naar
verwachting als volgt:

Overzicht financiële kengetallen	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Eigen norm	Norm inspectie	Vo landelijk 2016
Solvabiliteit (inclusief voorzieningen)	78,2%	77,4%	77,4%	78,1%	78,7%	79,3%	79,7%		min. 30%	63,0%
Rentabiliteit	-1,8%	-2,2%	-0,5%	0,3%	0,5%	0,2%	0,2%		3 jaar neg. 2 jaar > 5%neg. 1 jaar >10%neg.	0,6%
Huisvestingsratio (% van de lasten)	6,3%	6,3%	6,2%	6,3%	6,1%	6,0%	6,0%		max. 10%	6,3%
Liquiditeit (current ratio)	2,83	2,86	2,53	2,44	2,77	3,04	3,31		< 0,75	1,71
Weerstandsvermogen	30,5%	29,1%	27,0%	27,3%	27,8%	28,0%	28,1%		min. 5%	26,20%
Buffer / Netto Werkkapitaal	€ 983.937	€ 1.001.534	€ 820.130	€ 772.313	€ 950.980	€ 1.099.412	€ 1.242.977	€ 700.000		

8.4 Treasury management

Uitgangspunt bij het beheer van de middelen is een optimalisering van zekerheid en renteopbrengsten. De stichting heeft gehandeld conform de regeling 'beleggen en belenen', conform het treasurystatuut en conform de regeling 'Beleggen,

lenen en derivaten 2016'. Onderdeel daarvan is dat derivaten niet zijn toegestaan. In 2018 is niet in effecten belegd; alle middelen waren liquide beschikbaar. Het verloop van de liquiditeit en de kasstromen zien er voor de jaren 2019-2023 naar verwachting als volgt uit:

Overzicht verloop liquide middelen					
	2019	2020	2021	2022	2023
	€	€	€	€	€
Stand 1-1	1.344.599	1.163.195	1.115.378	1.294.045	1.442.477
Resultaat	-24.535	16.260	26.217	10.279	9.296
Afschrijvingen	120.631	133.423	99.950	85.653	81.769
Investeringen	310.000	250.000	-	-	-
Toename voorzieningen/vord etc.	32.500	52.500	52.500	52.500	52.500
Overige					
Stand 31-12	1.163.195	1.115.378	1.294.045	1.442.477	1.586.045

8.5 Risicoparagraaf

In 2014 is door een externe partij een risicoanalyse uitgevoerd. Daarbij zijn onvoorziene financiële risico's in beeld gebracht en is getracht de kans op het risico en de omvang van de netto schade (na demping) in te schatten. Tevens zijn per risico de interne beheersmaatregelen omschreven en is de werking hiervan beoordeeld. Hieruit zijn geen conclusies getrokken die tot noemenswaardige aanpassingen leiden. In het kader van systematisch beheer wordt sinds 2016 eenmaal per twee maanden een financiële rapportage besproken waarbij ook eventuele onvoorziene financiële risico's aan bod komen. Onderstaand is een overzicht gegeven van mogelijke onvoorzienbare financiële risico's per balansdatum:

1. Onvoorziene en onbeheersbare fluctuatie in leerlingenaantal

Alle baten zijn gebaseerd op leerlingaantallen. Notre Dame is als éénpitter extra gevoelig voor een daling. Er worden stappen gedaan richting onderwijsvernieuwing. Deze sluit aan bij de onderwijsontwikkeling van enkele PO-scholen in Nijmegen Noord waar het aantal leerlingen nog fors toeneemt, maar maakt toch dat er een extra gevoeligheid ontstaat richting de leerling ontwikkeling. Alertheid is geboden ten aanzien van signalen.

2. Financiële gevolgen van arbeidsconflicten of langdurige ziekte

Er zijn op de balansdatum geen lopende conflicten. In de begroting wordt steeds rekening gehouden met een post onvoorzien, maar bij hoge transitievergoedingen is deze onvoldoende.

3. Instabiliteit van bekostiging; algemeen

De aangekondigde Vereenvoudiging bekostiging zal voor Notre Dame tot hogere Rijksbijdragen leiden. Verder zijn er op balansdatum op dit vlak geen signalen van verandering.

4. Instabiliteit van bekostiging; doelsubsidies

Er worden op korte termijn geen ontwikkelingen verwacht.

5. Onvolledige indexatie van de bekostiging

De huidige cao loopt in 2019 af. Verder zijn de pensioenpremies per 1 januari 2019 verhoogd. In de begroting is hiermee rekening gehouden, maar zekerheid over (de hoogte van) de compensatie vanuit OCW is pas in september 2019 te verwachten.

6. Risico's in de bedrijfsvoering

In de bedrijfsvoering kunnen omissies voorkomen die onvoorziene financiële gevolgen hebben.

7. Juridisch conflict Van Dijk Educatie

Met ingang van het schooljaar 2016-2017 is, samen met een aantal andere deelnemende VO-besturen (SVOS) en voor in totaal 26.000 leerlingen, voor een periode van drie schooljaren een pilot gestart wat betreft de beschikbaarstelling van boeken en leermiddelen. Dit is destijds tussen SVOS en Van Dijk contractueel vastgelegd. Er is vanaf aanvang echter verschil van mening over de hoogte van de vergoedingen die hiervoor moeten worden betaald. Op basis van de berekening SVOS is Notre Dame op 31 december 2018 nog ongeveer

9. Bijlagen

9.1 Nevenfuncties toezichhoudend bestuur

Dhr. E.R.J. (Erik) van Aalzum (voorzitter)

- Lid van de Raad van Toezicht van De Lindenberg, Nijmegen.

Mevr. S.M.E. (Sylvie) Deenen (penningmeester)

- Geen nevenfuncties

Dhr. V.N. (Vincent) van Waterschoot (lid)

- Lid bestuur van de Stichting Friendship Albany Nijmegen
- Voorzitter van de Stichting Seven Hills Runners Club

Mevr. E.C.H. (Bettina) Willemsen (lid)

- Geen nevenfuncties

Mevr. F.P. (Femke) Geijssel (lid)

- Bestuurslid van Stichting Technasium
- Bestuurslid van de divisie Beleid en Organisatie van de Vereniging van Onderwijsresearch (VOR)

9.2 Nevenfuncties directeur-bestuurder

Mevr. drs. M.J.F. (Marij) van Deutekom

- lid algemeen bestuur VO-raad
 - lid auditcommissie bestuur VO-raad (tot december 2018)
 - lid themacommissie bedrijfsvoering
- lid Raad van Advies iXperium / Centre of Expertise leren met ICT, HAN
- lid algemeen bestuur NSO/CNA Leiderschapsacademie Amsterdam (tot november 2018)
- lid Raad van Toezicht NSO/CNA Leiderschapsacademie Amsterdam (vanaf november 2018)
- lid Raad van Toezicht ROC de Leijgraaf Oss, Uden en Veghel

€ 21.000 verschuldigd. Op basis van een schikingsvoorstel dat Van Dijk begin december 2018 aan SVOS heeft gedaan gaat het nog om € 79.000 extra. Het is nog onduidelijk hoe een en ander zal aflopen. Niet uitgesloten kan worden dat dit (naar verwachting in 2019) in het kader van een akkoord alsnog tot een beperkte bijbetaling zal leiden. Vooralsnog is hiervoor per 31-12-2018 een bedrag van € 37.000 onder de kortlopende schulden opgenomen.

8. Interne beheersing van risico's in de bedrijfsvoering

- Voor kasgeldbeheersing is in september 2016 een digitaal betaalsysteem in werking genomen. Het heeft echter slechts beperkt geleid tot een afname van de contante geldmiddelen-stroom binnen de stichting.
- Alhoewel reeds sprake is van een functionerend 'vier-ogen-principe' is in 2016 de facturerverwerking verder geautomatiseerd. Daardoor is sprake van een digitale vastlegging van de (dubbele) autorisaties en zijn alle facturen vanaf het moment van binnenkomst (1e registratie) in beeld.
- In 2018 is de facturering aan ouders gedigitaliseerd waardoor deze nu op een eerder moment plaatsvindt. Dit moet leiden tot een lagere oninbaarheid.
- In januari 2019 is gebleken dat in de vastgestelde begroting 2019 is uitgegaan van een te hoge Rijksbijdrage. Een gevolg van een omissie in het begrotingsmodel. Met aanvullende maatregelen wordt getracht de financiële gevolgen te mitigeren, maar vooralsnog wordt uitgegaan een tegenvaller van per saldo € 120.000





Metals

GOODRUM

KOSAKA

19

notre dame