



# Jaarverslag 2018

Onderwijs in beweging





# Voorwoord

Het jaar 2018 was een veelkleurig jaar. Het Rijks bereidde zich voor op een grootse verhuisoperatie naar drie tijdelijke locaties en gaf nader vorm aan de nieuwbouwplannen en eigentijds onderwijs. Het Pontem College zag zich voor de uitdaging gesteld om in het najaar plotseling voor vijftig extra leerlingen uit de gemeente Boxmeer onderwijs te verzorgen. Op het Canisius College werd een succesvol begin gemaakt met projectmatig werken. De Jorismavo zag een opmars van het aantal leerlingen. De NSG startte met een onderwijsvernieuwing door de invoering van een flex-rooster. Het Kandinsky College Molenhoek bleek een heuse jeugd-minister in huis te hebben en kan binnenkort ook de echte minister op bezoek verwachten. Het Kandinsky College Nijmegen werd voor de drie afdelingen weer met 'excellent' beoordeeld. En dit is natuurlijk nog maar een fractie van alles wat er gebeurde op de scholen.

In het jaar 2018 is het nieuwe koersplan voor de Scholengroep opgesteld. Dit koersplan, 'Leren voor Later', loopt tot 2022. Drie hoofdthema's staan hierin centraal: onderwijs in ontwikkeling, organisaties in beweging en maatschappelijk engagement. Op basis van dit overkoepelend plan heeft elke school deze thema's op haar eigen manier vertaald in een schoolplan.



## Bestuurlijke verantwoording

In 2018 is de inspectie op bezoek geweest bij de Scholengroep. Aan de hand van het nieuwe toezichtkader werd met de bestuurder gesproken als het hoogste gezag binnen de Scholengroep. De inspectie velde een positief oordeel over de professionele cultuur, de aandacht voor deskundigheidsbevordering en begeleiding en het voeren van een goede dialoog met belanghebbende partijen. Het jaar 2018 is ook het jaar waarin de Scholengroep afscheid heeft genomen van haar bestuurder Yolande Ulenaers (tot 1 december 2018) en de procedure voor een nieuwe bestuurder met succes heeft kunnen afronden. Hans Schapenk is als nieuwe bestuurder vanaf 1 januari 2019 gestart.

## Onderwijs

Zoals verwoord in hun schoolplannen staan onze scholen voor de uitdaging om de behoeften van leerlingen, de vragen uit de samenleving en inzichten uit onderzoek te verwerken tot onderwijs dat past bij de leerlingen. Daarom werken we aan gedifferentieerd onderwijs, voor elke leerling, op elk niveau. Wanneer we in ons onderwijs meer rekening houden met de behoeften van individuele leerlingen of kleine groepen leerlingen, dan vraagt dit om meer flexibiliteit in onze organisaties. Om het leren van onze leerlingen meer betekenisvol te maken, versterken we de relatie met de maatschappij. We verwachten van iedereen binnen de Scholengroep een open houding en de bereidheid te luisteren en te spreken. Zo oefenen we in samen leven, waar iedereen mag worden wie hij is en iedereen een plek kan vinden die hem of haar past.



## Aanmeldingen

In 2018 werden we als Scholengroep geconfronteerd met onverwachte en tegenvallende aanmeldingscijfers op verschillende scholen. De gevolgen hiervan werken door in de komende jaren. In toenemende mate vangen we de formatieve en financiële consequenties met elkaar op en delen we deze met elkaar: solidariteit is kenmerkend voor de wijze van samenwerken binnen de Scholengroep.

## Huisvesting

Voor het huisvestingsplan Vmbo campus, waarbij Het Rijks en de Jorismavo volop bezig zijn met de realisatie van de (ver)nieuwbouw aan de Goffertweg, zal in 2019 de schop in de grond gaan. De verwachting is dat de aannemer rond de zomer zal starten met de werkzaamheden.

## Ten slotte

Onze scholen zullen blijven investeren in een interessant en kwalitatief goed aanbod, in innovatie, in slimme samenwerking en in de medewerkers, met serieuze strategische thema's rondom onderwijsontwikkelingen, marktpositie en werving, formatie en huisvesting. Zij maken immers het onderwijs!

*Het bestuur*

# Inhoud

## Voorwoord 2

## 1 Jaarverslag 2018 Raad van Toezicht 4

## 2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 2018 7

## 3 Onderwijsprestaties 8

- 3.1 Leerlingaantallen 8
- 3.2 Sector- en profielkeuzes van leerlingen 9
- 3.3 Slagingspercentages 9
- 3.4 Gemiddeld cijfer Centraal Examen 10
- 3.5 Verschillen schoolexamen centraal examen 10
- 3.6 Onderbouwsnelheid 11
- 3.7 Bovenbouwsucces 11
- 3.8 Opbrengstenoordeel Inspectie van het Onderwijs 11

## 4 Onze scholen in 2018 12

- 4.1 Het Rijks vmbo campus 13
- 4.2 Kandinsky College Molenhoek 14
- 4.3 Kandinsky College Nijmegen 15
- 4.4 Jorismavo 16
- 4.5 Canisius College 17
- 4.6 NSG Groenewoud 18
- 4.7 Pontem College 19

## 5 Kwaliteitszorg 20

- 5.1 Toezicht 20
- 5.2 Klachten 20
- 5.3 Kwaliteitszorg in het primaire proces 20
- 5.4 Een frisse blik 20
- 5.5 Interne audits 20

## 6 Personeel 21

- 6.1 Personeelsbeleid 21
- 6.2 Deskundigheidsbevordering 22
- 6.3 Ontwikkeling personeelsformatie 22
- 6.4 Ziekteverzuim 23
- 6.5 Vaste en tijdelijke formatie 23
- 6.6 Bevoegde docenten 24
- 6.7 Formatie in primair proces 24
- 6.8 Kenmerken personeelsbestand in fte's 25

## 7 Bedrijfsvoering 26

- 7.1 Huisvesting 26
- 7.2 ICT 26
- 7.3 Inkoop 26
- 7.4 Administratieve organisatie 26
- 7.5 Risicobeheersing 26

## 8 Jaarrekening 27

- 8.1 Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT) 27
- 8.2 Algemeen 27
- 8.3 Resultaatbestemming 27
- 8.4 Kengetallen 27
- 8.5 Treasurybeleid 27
- 8.6 Investeringsbeleid 27
- 8.7 Kasstromen en financiering 28
- 8.8 Verkorte jaarrekening 28
- 8.9 Aanvullende bekostiging technisch vmbo 28
- 8.10 Prestatiebox VO 28

## 9 Continuïteitsparagraaf 29

- 9.1 Demografische ontwikkeling 29
- 9.2 Meerjarige kengetallen 30
- 9.3 Risicomanagement 31

## 10 Juridische structuur en kerngegevens scholen 32

## Colofon 33

onderwijs in ontwikkeling  
organisaties in beweging  
maatschappelijk engagement



Schoolplannen  
(2018-2022)

SGRv & 2018



Kandinsky College  
Molenhoek



NSG



Pontem College

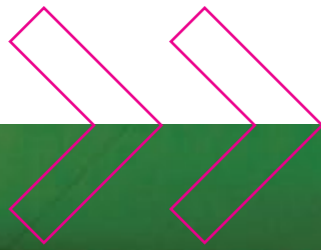
+ 50 leerlingen Boxmeer



Afscheid  
Yolande Ulenaers







# Jaarverslag 2018 Raad van Toezicht

## Visie op toezicht

De Raad van Toezicht neemt de missie van de Scholengroep als uitgangspunt, zoals geformuleerd in het Koersplan SGRv& 2018-2022 “Leren voor Later”:

“Onze missie is dat leerlingen zich ontwikkelen tot geëngageerde en zelfredzame mensen met toekomstbestendige competenties. Daarom bundelen we de krachten om van betekenis te zijn in het leven van onze leerlingen. Zodat zij een gelukkig leven kunnen leiden en een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren in onze samenleving. Iedereen hoort erbij en we trekken samen op.”

Het Koersplan 2018-2022 geeft de richting aan voor de ontwikkeling van de schoolplannen en een kwaliteitszorgsysteem dat helpt om de ambities van de Scholengroep te realiseren. Om invulling te geven aan de bedoeling stellen we steeds de volgende drie vragen:

- Hebben we de bedoeling herkend?
- Hebben we de gewenste doelen geformuleerd?
- Hebben we de gewenste doelen gerealiseerd?

Ons toezicht is *planmatig, proactief en transparant* met aandacht voor het organiseren van de juiste ‘countervailing power’ passend bij de manier van werken binnen de Scholengroep en bij de interne stakeholders. In de relatie met de bestuurder vinden we onze rol van sparringpartner belangrijk. Daarnaast vervullen wij onze statutair vastgelegde controlerende taken en onze rol als werkgever. Daarbij zijn we steeds kritisch op ons eigen functioneren.

Ons toezicht volgt de hoofdlijnen *ontwikkeling van het onderwijs, organisatie in beweging en maatschappelijk engagement*, en is gericht op de kernwaarden van de Scholengroep: creativiteit, ambitie en betrokkenheid.

We besteden in de jaren 2018-2019 expliciete aandacht aan de volgende thema’s:

- 1 De strategische koers
  - Werken vanuit waarden
  - Ontwikkelen van een onderscheidende onderwijskwaliteit
  - Aandacht voor maatschappelijke thema’s (waaronder UN Sustainable Development Goals)
- 2 Krimp van de basisgeneratie in de regio
  - Behoud marktaandeel
  - Personele gevolgen
- 3 Onderwijshuisvesting, alle schoolgebouwen op orde
- 4 De reputatie van de Scholengroep Rijk van Nijmegen en de individuele scholen

## Toezichtkader

We gaan de dialoog aan met leerlingen, medewerkers en overige interne stakeholders. We laten ons op verschillende manieren informeren, primair via de bestuurder en daarnaast in contacten met , de directeuren, de medezeggenschapsorganen, de stakeholders, de schoolbezoeken (informatie van medewerkers, ouders en leerlingen) en de externe accountant.

We stellen telkens een jaaragenda op, afgestemd op de jaarplannen van het bestuur en de medezeggenschapsraad. In de jaaragenda nemen we de relevante thema’s op die nodig zijn voor onze manier van toezicht houden. Daarbij geven we aan welke informatie wij wanneer nodig hebben en van wie de informatie afkomstig is.

Wij hechten er grote waarde aan dat wij door de bestuurder bij strategische issues vanaf de start worden meegenomen. Op welke wijze de Raad van Toezicht betrokken is bij nieuw te vormen strategisch (deel)beleid bepalen wij na overleg met de bestuurder.

## Werkwijze

In de Code Goed Onderwijsbestuur VO, de statuten en het bestuursreglement, staan afspraken over de taak en de werkwijze van de Raad van Toezicht. Aanvullend hierop maken we de volgende afspraken.

Er wordt voor elke vergadering van de Raad van Toezicht een agenda opgesteld door de voorzitter in overleg met de bestuurder. Hierbij is de jaaragenda leidend; alle toezichthouders kunnen onderwerpen aandragen bij de voorzitter. In de agenda wordt voldoende tijd ingeruimd voor de focuspunten van ons toezicht in de periode 2018-2019.

Door te werken met commissies wil de Raad van Toezicht haar toezicht expliciteren. De commissies geven hun terugkoppeling in de Raad van Toezicht met de daarbij behorende overwegingen en mogelijkheden die hebben geleid tot een voorgenomen besluit of advies.

De volgende commissies zijn werkzaam:

- Remuneratiecommissie
- Audit-/huisvestingscommissie
- Commissie Onderwijs

## Professionalisering

Wij vinden het belangrijk dat we de kennis die nodig is voor de onderwerpen in onze focus van toezicht up-to-date houden en daar besteden we aandacht aan.

Daarnaast is het van belang ons toezicht structureel te blijven verbeteren. We willen daarom ook stilstaan bij onze ontwikkeling als team. Als team geven we elkaar feedback op proces- en relatieniveau om onze toegevoegde waarde voor de Scholengroep te vergroten.

In dit verslagjaar heeft de Raad van Toezicht in een speciaal daarvoor belegde bijeenkomst het eigen functioneren als groep geëvalueerd. De input van de bestuurder is hierbij betrokken en de conclusies van de zelfevaluatie zijn nabesproken met de bestuurder.

Daarnaast zijn in november en december functioneringsgesprekken gevoerd met individuele leden van de Raad van Toezicht en de voorzitter.

## Verslag kalenderjaar

De Raad van Toezicht heeft in het verslagjaar vijf keer vergaderd, steeds in aanwezigheid van de bestuurder en de directeur bedrijfsvoering. In elke vergadering stond een onderwijsinhoudelijk thema centraal.

Belangrijke besprekpunten:

- Rapportage bestuur met focus op kwaliteitsborging en de rol van de Learning Community hierin
- De jaarstukken 2017 in aanwezigheid van de accountant
- Dynamiek in de leiding bij de Scholengroep
- Tussentijdse afsluiting eerste vier maanden van 2018
- Belevingsonderzoeken “Frisse Blikken”
- Het imago van de scholen in relatie tot hun marktaandeel
- Nieuwbouw voor Het Rijks en de Jorismavo
- Leren van landelijke ontwikkelingen
- De begroting voor 2019
- Versterkt personeelsbeleid

Eenmaal heeft de Raad van Toezicht vergaderd buiten aanwezigheid van de bestuurder, om het eigen functioneren te evalueren onder andere op basis van de input van de bestuurder. Daarnaast heeft de raad twee maal overleg gevoerd met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en een maal met het volledige directieteam van de Scholengroep.

In november en december hebben wij drie scholen van de Scholengroep bezocht, steeds met een tweehoofdige delegatie. Op de scholen spraken wij met leerlingen, medezeggenschapsraad en schoolleiding en we hebben lessen bezocht.

In de loop van het jaar heeft bestuurder Yolande Ulenaers haar vertrek per 1 december 2018 aangekondigd. Zij is per die datum benoemd tot voorzitter van het college van bestuur van het Koning Willem I College in 's-Hertogenbosch. Voor de grote vakantie is een benoemingsadviescommissie samengesteld om de Raad van Toezicht te adviseren over de te benoemen nieuwe bestuurder. In deze commissie hebben twee leden van de Raad van Toezicht, twee schoolleiders en twee GMR-leden en de directeur bedrijfsvoering onder externe begeleiding de procedure rond werving en selectie



opgepakt en afgesloten met een voordracht aan de Raad van Toezicht. Per 1 januari 2019 heeft de Raad van Toezicht Hans Schapenk als nieuwe bestuurder van de Scholengroep benoemd.

## Commissievergaderingen

### Remuneratiecommissie

De leden van de remuneratiecommissie hebben twee maal een functioneringsgesprek gevoerd met de bestuurder. Nadat de bestuurder vóór de zomervakantie haar vertrek per 1 december aankondigde, is overlegd over haar afscheid. Met de nieuw te benoemen bestuurder heeft de remuneratiecommissie het arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd.

### Audit-/huisvestingscommissie

De audit-/huisvestingcommissie heeft in 2018 de reguliere documenten uit de planning- en controlcyclus besproken zoals:

- Het jaarverslag en de jaarrekening over 2017
- De bepaling van de bezoldigingsklasse WNT van de bestuurder en de Raad van Toezicht
- Het accountantsverslag over deze documenten
- Het formatieplan 2018/2019
- De interim controle 2018 en het verslag van de accountant
- De tussentijdse afsluitingen

Daarnaast heeft de commissie speciale aandacht besteed aan:

- Het voorlopig ontwerp van de vernieuwbouw van het Rijks, goedgekeurd en ingestemd met de tijdelijke huisvesting aan de Wezenlaan
- De stand van zaken (ruimte voor toekomstige investeringen) van de andere gebouwen
- De privacywetgeving
- De inzet van ICT
- De actualisatie van het financieel beleid
- Het versterkt personeelsbeleid

Bij de bespreking van al deze onderwerpen en documenten hebben de leden van de audit /huisvestingcommissie steeds gelet op de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.



## Onderwijscommissie

In de eerste vergaderingen van 2018 heeft de onderwijscommissie zich vooral gericht op hoe een nieuwe vorm en input aan de commissie te geven. Hoe kan de onderwijscommissie de onderwijsgerelateerde ambities in het nieuwe toezichtplan vastleggen, hoe wordt de afgesproken strategische koers vormgegeven in de schoolplannen en kan de commissie die volgen?

De commissie sprak verder over vorm en inhoud van de bijeenkomsten met directieteam en GMR. In april heeft de Raad van Toezicht in het kader van het nieuwe inspectietoezicht een gesprek gevoerd met de onderwijsinspectie tijdens hun vierjaarlijkse onderzoek. Het rapport dat daarover verscheen is in de vergadering van mei van de onderwijscommissie als voorbereiding op de bespreking in de Raad van Toezicht besproken.

Op 20 juni heeft de commissie de rapporten van de taskforce Frisse blikken besproken in aanwezigheid van Joris Bovy, de waarnemend rector van het Kandinsky College, die de uitkomsten van het hele proces op hoofdlijnen heeft toegelicht.

Na de zomervakantie zijn de schoolplannen nogmaals de revue gepasseerd en in september besprak de onderwijscommissie twee thema's en koppelde deze in de Raad van Toezicht terug: de rol van de bestuurder versus directeuren en eenheid in verscheidenheid. Waarin vormen de scholen van de Scholengroep een groep, wat zijn de overeenkomsten en op welke zaken kunnen en moeten ze juist onderscheidend zijn?

## Gegevens toezichthouders in 2018

### Leden Raad van Toezicht met hoofdfunctie

- Mw. C.C. (Cathy) van Beek  
Eigenaar bedrijf Leading Sustainable Health Care w.o. kwartiermaker duurzame zorg VWS
- Mw. M. (Mariëtte) Lieverse  
Overkoepelend manager bij de unit Centrale Toetsen en Examens bij CITO
- Dhr. C.P.M.J. (Clemens) de Waal  
Lid college van bestuur van de Universiteit voor Humanistiek
- Dhr. A. (Ad) van der Wiel  
Zelfstandig adviseur
- Mw. K. (Karin) van der Wielen  
Senior-adviseur Organisatie en Ontwikkeling bij Siza

De actuele nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht zijn te vinden op de website van de Scholengroep. De leden krijgen een vergoeding die valt binnen de VTOI-NVTK-richtlijn voor honorering van toezichthouders in het onderwijs.

*Ad van der Wiel, voorzitter Raad van Toezicht*



## Rooster van aftreden leden Raad van Toezicht

Toezichthouders	Benoeming	Herbenoembaar	Uiterste datum aftreden	Commissie
Mw. C.C. van Beek	01-01-2017	01-01-2021	01-01-2025	Lid onderwijscommissie
Mw. M. Lieverse	01-08-2012	01-08-2016	01-08-2020	Voorzitter onderwijscommissie
Dhr. C.P.M.J. de Waal	01-01-2014	01-01-2018	01-01-2022	Voorzitter audit-/huisvestingscommissie
Dhr. A. van der Wiel (voorzitter raad)	01-09-2015	01-09-2019	01-09-2023	Lid audit-/huisvestingscommissie
Mw. K. van der Wielen	01-08-2012	01-08-2016	01-08-2020	Remuneratiecommissie

## Besluitenlijst 2018 Raad van Toezicht

Datum	Onderwerp	Besluit
07-06	Jaarrekening en Jaarverslag 2017	Goedkeuring
28-06	Toezichtplan 2018-2019 Raad van Toezicht	Vaststelling
28-06	Honorering Raad van Toezicht	Vaststelling Honorering volgens verhoging WNT-maxima
25-09	Benoeming	Henry Winter benoemd tot waarnemend bestuurder per 1 december, tot 1 januari 2019.
10-10	Benoeming	Hans Schapenk benoemd tot bestuurder per 1 januari 2019
20-12-2018	Begroting 2019	Goedkeuring
20-12-2018	Aanvraag leningen	Afhandeling binnen de audit /huisvestingscommissie, accordering door de voorzitter van de Raad van Toezicht



# 2



## Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 2018

### Vertegenwoordiging

Dit jaar heeft namens de ouders van Kandinsky College Molenhoek een ouder plaats genomen in de GMR. Daarmee is een lang gekoesterde wens in vervulling gegaan: voor het eerst sinds lange tijd zijn al onze scholen direct vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Jaarlijks spreekt de GMR twee maal met de Raad van Toezicht, éénmaal met bestuurder en éénmaal zonder. Dat gaat steeds in een aangename sfeer. We zoeken hierbij altijd naar een goede vorm en naar thema's die ons binden. Tijdens één van onze vergaderingen hadden we besloten vrij met elkaar te spreken in gemengde groepen van GMR en RvT leden. Dat heeft tot een mooie avond geleid. Deze voorzitter denkt met plezier terug aan het gesprek dat ontstond over de kansen en doorstroom van vluchtelingkinderen van het Pontem College naar de andere scholen in de Scholengroep.

### Personeelsbeleid

De GMR is in 2018 begonnen met twee initiatieven. Het viel de raad op dat twee van onze locaties, het Pontem College en Kandinsky College Molenhoek een relatief grote flexibele schil hebben. De raad

was daar kritisch op. Een gesprek op locatie en met de directeur bedrijfsvoering gaven de raad inzicht hoe en waarom dat zo ingericht is.

Het tweede initiatief betrof het stimuleren van het halen van een tweede bevoegdheid. Al een aantal jaren zien we in de prognoses dat de leerlingaantallen langzaam gaan afnemen. Voorzien werd dat dat een druk op het personeel zou geven. Al lang geleden ontstond de gedachte docenten in vakken waar voorzien werd dat overschotten zouden kunnen ontstaan, te stimuleren een bevoegdheid in een tekortvak te gaan halen. In de eerste vergadering van 2018 is dat beleid geworden. In een breder perspectief heeft dit geleid tot een voortdurend gesprek over "versterkt personeelsbeleid."

### Formatie en begroting

Naast initiatieven heeft de raad ook een rol in het formatie- en begrotingsproces. Dat is taaie kost, maar ook dé plek waar de grote keuzes gemaakt worden. Om dit lastige werk goed te kunnen doen heeft onze secretaris, een financiële scholingsavond georganiseerd. MR leden van verschillende locaties zijn getraind in de technische en tactische aspecten van een begrotingsbespreking.

Achterhalen waar de beleidskeuzes zitten is nog best een ingewikkeld proces. De trainer was zowel MR lid als bestuurder geweest en bood zo een brede blik op begrotingen.

In de planning van de formatie bleek wat voor extra invloed de aanmeldingen op onze scholen hebben. Meer dan andere jaren werd duidelijk hoe groot de personele consequenties gaan zijn. De raad is daarover bezorgd het gesprek aangegaan. Henry Winter, directeur bedrijfsvoering van de Scholengroep, heeft ruim de tijd genomen om die zorgen te bespreken met de GMR. Er is open gesproken over wat te doen en vooral over wat niet te doen. Zijn presentatie maakte de ernst duidelijk, maar bood ook een breder perspectief, door bijvoorbeeld de omvang van het spontane verloop in het personeel te schetsen.

### Bestuur

Een goede band met de Raad van Toezicht is een groot goed. Op kritische momenten is het goed als men elkaar weet te vinden. Zo'n moment ontstond dit jaar toen mw. Ulenaers, onze bestuurder, aankondigde een volgende stap in haar carrière te gaan maken. Ik denk dat ik namens de GMR mag

spreken als ik hier waardering uitspreek voor haar strategische keuzes voor onze VMBO's en voor het bouwen aan een gevoel van saamhorigheid binnen de Scholengroep.

Een goede nieuwe bestuurder vindt men echter niet zomaar. Met grote zorgvuldigheid heeft de Raad van Toezicht een transparante procedure opgezet, waarin op elk moment inbreng van de GMR geweest is. Namens deze hebben een ouderlid en de voorzitter plaats genomen in de benoemingsadviescommissie voor "een robuuste bestuurder." Namens ons beiden spreek ik hier tevredenheid over de procedure uit.

Laat zo ook het komende jaar zijn; laten we de verdieping zoeken, open de grote thema's bespreken en op verstandige wijze naar oplossingen zoeken.

*Dries van den Elzen*  
Voorzitter GMR Scholengroep Rijk van Nijmegen

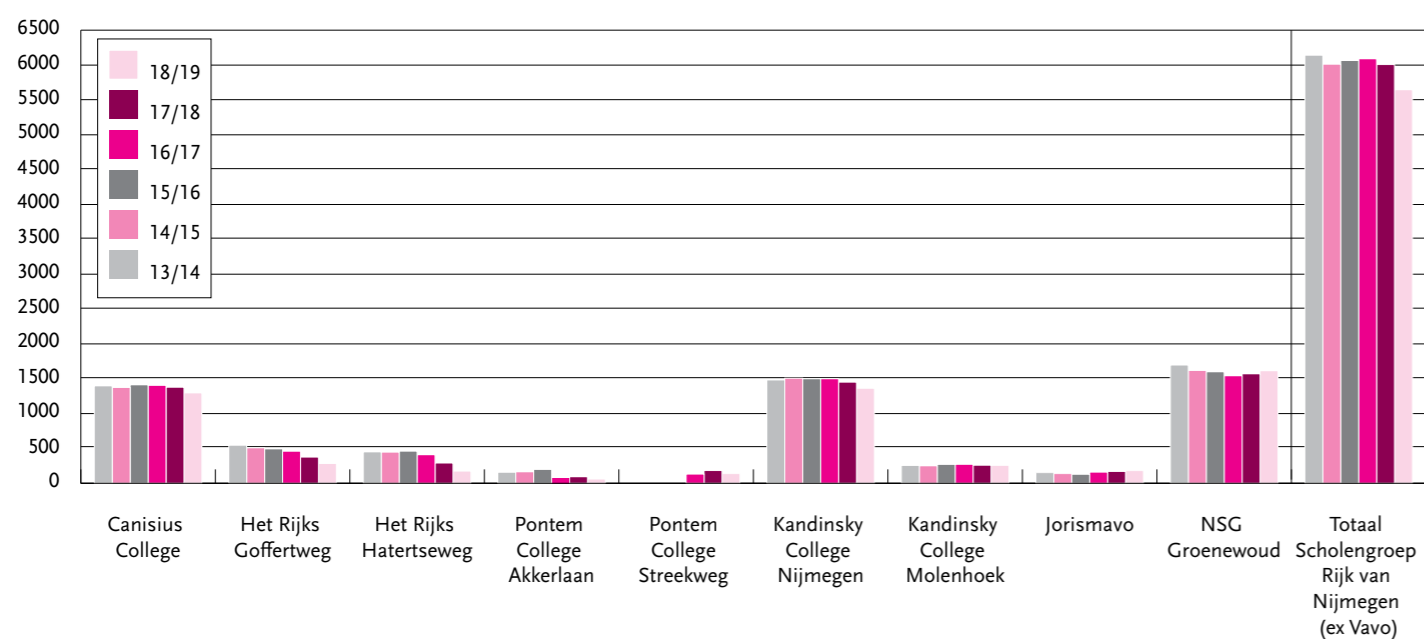


# 3



## Onderwijsprestaties

### 3.1 Leerlingaantallen



In schooljaar 17-18 is de voorziene krimp van het aantal leerlingen langzaam ingezet. In schooljaar 18-19 zet deze krimp stevig door.





### 3.2 Sector- en profielkeuzes van leerlingen

Vmbo b/k(g)/t	Sector	Het Rijks vmbo campus			Kandinsky College Molenhoek		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
Basisberoepsgerichte leerweg	Economie	28%	23%	20%	24%	26%	25%
	Techniek	41%	39%	41%			
	Zorg en Welzijn	30%	37%	39%	76%	74%	75%
Kaderberoepsgerichte leerweg	Economie	31%	30%	25%	25%	27%	26%
	Techniek	43%	43%	47%			
	Zorg en Welzijn	25%	27%	28%	75%	73%	74%

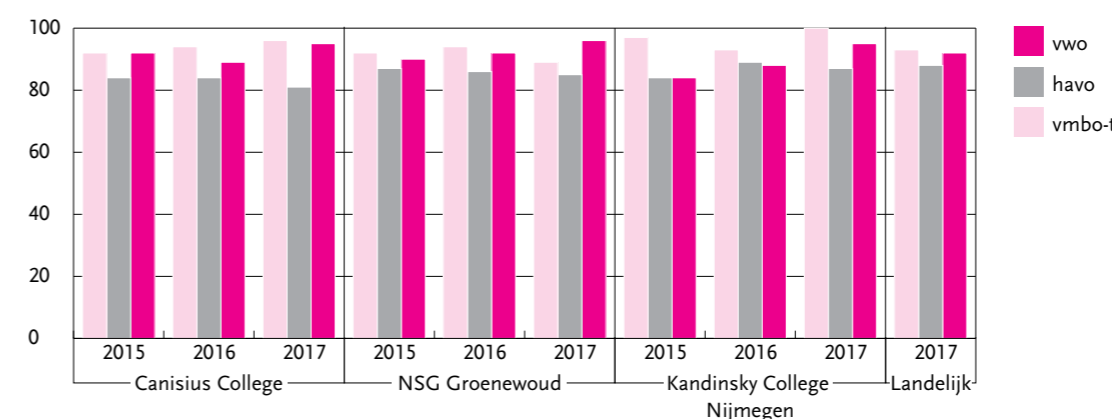
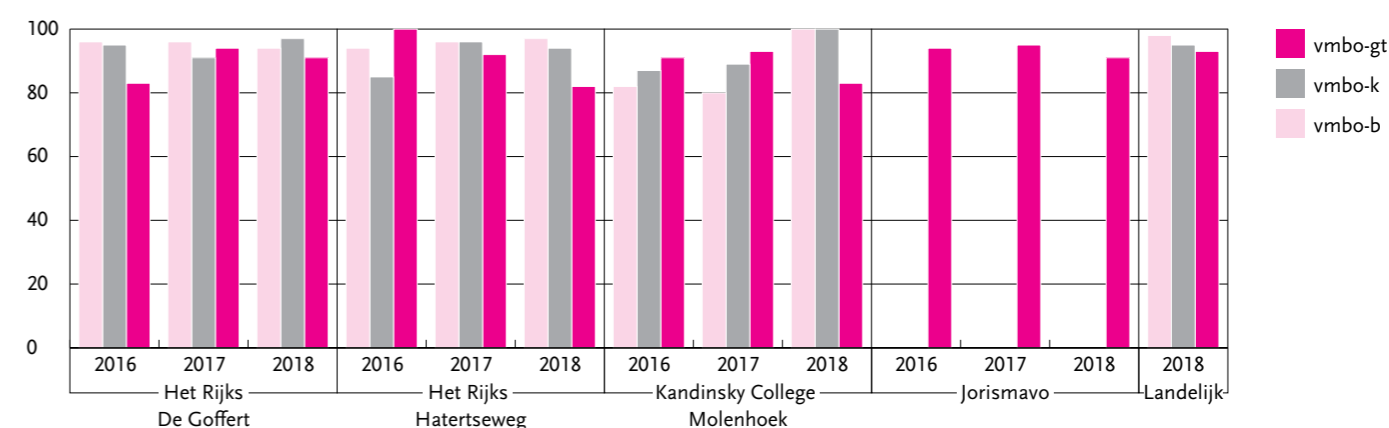
Het meerjarig overzicht toont een bestendig beeld.

havo/vwo	Profiel	Canisius College			NSG Groenewoud			Kandinsky College Nijmegen		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Havo	Cultuur en Maatschappij	5%	5%	4%	15%	17%	21%	7%	10%	9%
	Economie en Maatschappij	42%	42%	47%	43%	35%	39%	38%	33%	32%
	Natuur en Gezondheid	21%	20%	21%	14%	23%	24%	27%	36%	33%
	Natuur en Techniek	8%	6%	4%	5%	6%	8%	7%	14%	6%
	Profielcombinatie (EMCM)	10%	10%	7%	0%	0%	0%	9%	1%	7%
	Profielcombinatie (NTNG)	14%	18%	17%	23%	19%	8%	12%	6%	12%
Vwo	Cultuur en Maatschappij	4%	3%	1%	6%	8%	10%	7%	4%	3%
	Economie en Maatschappij	17%	13%	17%	16%	24%	31%	19%	22%	28%
	Natuur en Gezondheid	11%	13%	17%	11%	22%	27%	24%	37%	23%
	Natuur en Techniek	2%	4%	4%	8%	9%	12%	6%	21%	9%
	Profielcombinatie (EMCM)	22%	23%	19%	15%	5%	0%	9%	2%	0%
	Profielcombinatie (NTNG)	44%	45%	41%	44%	32%	20%	35%	14%	36%

Op de havo zijn enkele verschuivingen binnen de profielen zichtbaar, maar deze wijzen niet op een fundamentele of structurele verschuiving. Het profiel Economie en Maatschappij blijft verreweg het meest populair. Op het Kandinsky College Nijmegen is het profiel Natuur en Gezondheid door het grootste deel van de leerlingen gekozen.

Op het vwo zijn er enkele verschuivingen zichtbaar. Zo is de profielcombinatie 'Natuur en Techniek' en 'Natuur en Gezondheid' op het Kandinsky College Nijmegen vaker gekozen dan voorgaande jaren. Bij NSG Groenewoud zien we dat de profielcombinatie 'Natuur en Techniek' en 'Natuur en Gezondheid' afneemt ten faveure van het profiel Economie en Maatschappij. Bij het Canisius College is de keuze voor profielen nagenoeg gelijk aan die van vorig jaar.

### 3.3 Slagingspercentages



De slagingspercentages op vmbo-b en vmbo-k schommelen rond het landelijk gemiddelde. Het slagingspercentage vmbo-gt op Molenhoek en Het Rijks Hatertseweg ligt daar iets onder. De Jorismavo bestendigt het beeld van de afgelopen jaren. De slagingspercentages op vmbo-t op de studiehuisen zijn prima te noemen.

Op de havo bestendigen het NSG en het Kandinsky College het bestaande beeld en blijven hun slagingspercentages stabiel. Op het Canisius College valt het slagingspercentage voor de havo in 2018 lager uit.

Op het vwo scoren de drie studiehuisen van de Scholengroep in 2018 met hun slagingspercentage boven het landelijk gemiddelde.





### 3.4 Gemiddeld cijfer Centraal Examen

	Het Rijks De Goffert			Het Rijks Hatertseweg			Kandinsky College Molenhoek			Jorismavo			Landelijk
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	
Vmbo-b	6.5	6.7	6.5	6.4	6.4	6.4	6.3	5.6	6.8				6.7
Vmbo-k	6.3	6.2	6.4	6.0	6.2	6.3	6.0	5.9	6.1				6.3
Vmbo-gt	6.2	6.1	6.0	6.5	6.1	5.8	6.3	6.2	5.9	6.8	6.4	6.7	6.3

De hoogte van de examencijfers voor vmbo-b en vmbo-k lag in 2018 bij alle vmbo-locaties gemiddeld genomen op of net iets onder het landelijk gemiddelde. Het examencijfer voor vmbo-gt was in 2018 bij de Jorismavo boven het landelijk gemiddelde.

	Canisius College			NSG Groenewoud			Kandinsky College Nijmegen			Landelijk
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	
Vmbo-gt	6.6	6.6	6.4	6.4	6.4	6.3	6.5	6.6	6.6	6.3
Havo	6.3	6.3	6.2	6.4	6.3	6.3	6.3	6.4	6.4	6.3
Vwo	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.6	6.3	6.5	6.7	6.5

De hoogte van de examencijfers lag in 2018 bij de drie studiehuisen gemiddeld genomen boven het landelijk gemiddelde.

### 3.5 Verschillen schoolexamen centraal examen

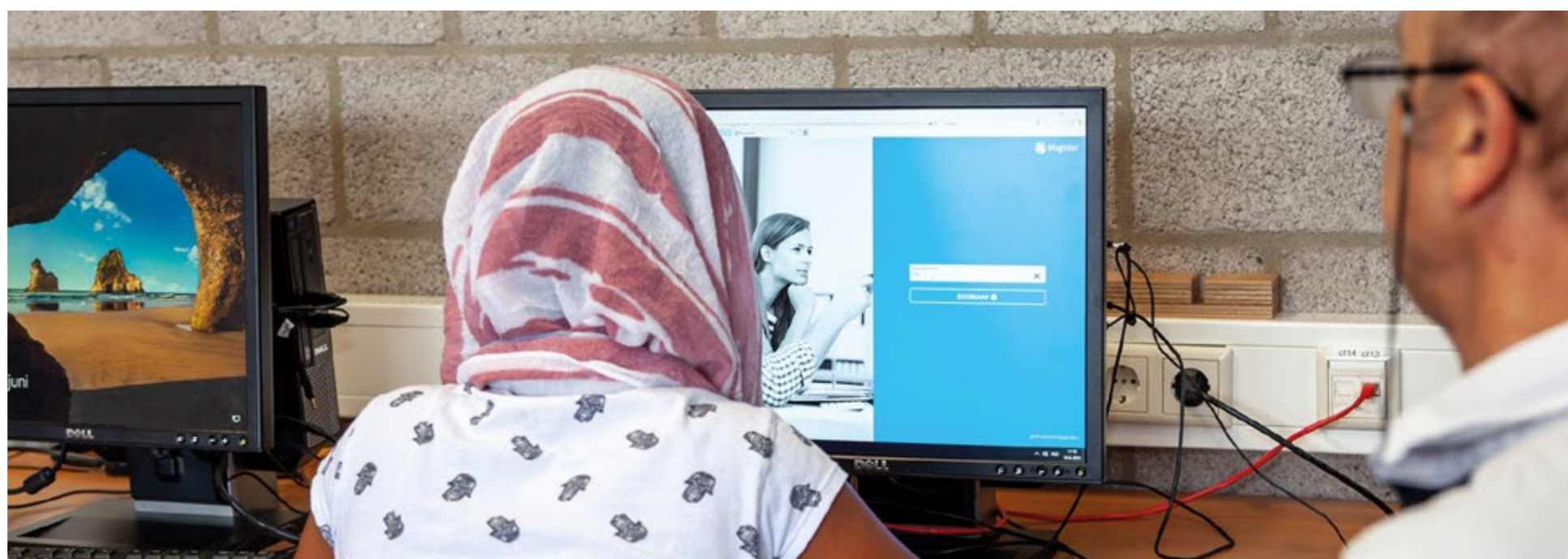
Voor het berekenen van het verschil tussen school-examen en centraal examen worden de resultaten van het schoolexamen en het centraal examen tegen elkaar afgezet. Voor alle examenvakken die worden afgesloten met een schoolexamen en een centraal examen wordt het verschil tussen beide examens

bepaald en vervolgens gemiddeld. De inspectie hanteert als norm hiervoor dat een 0.5 punt als een groot verschil wordt beoordeeld. Het schoolexamen mag volgens die norm dus voor een opleiding als geheel maximaal een half punt hoger liggen dan het centraal examen.

	Het Rijks De Goffert			Het Rijks Hatertseweg			Kandinsky College Molenhoek			Jorismavo		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Vmbo-b	0.0	-0.2	0.1	-0.1	-0.3	-0.1	-0.4	0.1	-0.6			
Vmbo-k	0.2	0.2	0.1	0.4	0.1	0.1	0.2	0.2	0.0			
Vmbo-gt	0.4	0.7	0.5	0.6	0.7	0.8	0.3	0.2	0.3	0.0	0.2	0.0

	Canisius College			NSG Groenewoud			Kandinsky College Nijmegen		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Vmbo-gt	-0.1	-0.2	-0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	-0.1	-0.1
Havo	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	-0.1	-0.1
Vwo	0.2	0.3	0.2	0.3	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1

Alle locaties voldoen in 2018 aan de norm die de inspectie stelt. De enige uitzondering hierop wordt gevormd door het vmbo-gt op de locatie Hatertseweg.





### 3.6 Onderbouwsnelheid

De onderbouwsnelheid geeft het percentage leerlingen weer dat vanuit leerjaar 1 en leerjaar 2 is doorgestroomd naar een hoger leerjaar (inclusief leerlingen die een klas overslaan). Leerlingen die zijn blijven zitten tellen negatief mee. Ook de resultaten van leerlingen die vanuit leerjaar 1 of 2 hun onderwijsloopbaan vervolgen op een andere vestiging van de school of op een andere school tellen mee. De onderbouwsnelheid is een gewogen driejaargemiddelde.

	2016	2017	2018
Canisius College	97%	96%	98%
Het Rijks - De Goffert	96%	99%	99%
Het Rijks - Hatertseweg	97%	98%	100%
Kandinsky College Nijmegen	98%	98%	99%
Kandinsky College Molenhoek	97%	99%	99%
Jorismavo	100%	93%	94%
NSG Groenewoud	99%	99%	98%



### 3.7 Bovenbouwsucces

Voor het bovenbouwsucces wordt van iedere leerling bepaald of hij of zij het betreffende leerjaar in de bovenbouw succesvol of niet succesvol afrondt en binnen welke termijn dat is geschied. Ook de

resultaten van leerlingen die hun onderwijsloopbaan vervolgen op een andere vestiging van de school of op een andere school tellen mee.

	Het Rijks De Goffert			Het Rijks Hatertseweg			Kandinsky College Molenhoek			Jorismavo		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Vmbo-b	94%	92%	96%	86%	92%	94%	82%	82%	91%			
Vmbo-k	94%	88%	85%	83%	92%	89%	93%	80%	91%			
Vmbo-gt	85%	88%	93%	94%	88%	86%	95%	94%	85%	92%	95%	86%

	Canisius College			NSG Groenewoud			Kandinsky College Nijmegen		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Vmbo-gt	92%	91%	98%	93%	95%	90%	94%	89%	97%
Havo	82%	87%	93%	87%	81%	85%	85%	88%	88%
Vwo	93%	90%	91%	92%	94%	93%	90%	87%	92%

### 3.8 Opbrengstenoordeel Inspectie van het Onderwijs

Een belangrijke indicator voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen is het jaarlijkse opbrengstenoordeel van de Inspectie van het Onderwijs. Dit oordeel is gebaseerd op:

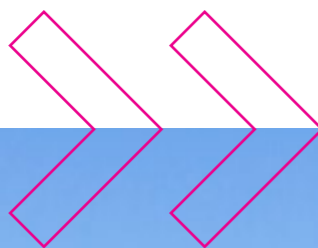
- De onderbouwsnelheid
- Het bovenbouwsucces
- Het gemiddeld cijfer van het centraal examen
- Het verschil tussen het gemiddelde cijfer voor het schoolexamen en het gemiddelde cijfer voor het centraal examen

Een afdeling wordt onvoldoende beoordeeld wanneer de resultaten voor twee of meer indicatoren lager dan gemiddeld zijn. Zoals blijkt uit de tabel is het opbrengstenoordeel van de inspectie – gebaseerd op de resultaten behaald in de jaren 2016, 2017 en 2018 – voor alle scholen en afdelingen voldoende.

Schoollocatie	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-(gt)	havo	vwo
Canisius College	–	–	voldoende	voldoende	voldoende
Het Rijks - De Goffert	voldoende	voldoende	voldoende	–	–
Het Rijks - Hatertseweg	voldoende	voldoende	–	–	–
Kandinsky College Nijmegen	–	–	goed	goed	goed
Kandinsky College Molenhoek	voldoende	voldoende	voldoende	–	–
Jorismavo	–	–	voldoende	–	–
NSG Groenewoud	–	–	voldoende	voldoende	goed



# 4



## Onze scholen in 2018





## 4.1 Het Rijks Vmbo-campus

### Schoolplan

Onder de titel 'Bouwen aan Het Rijks', hebben we in het voorjaar ons nieuwe meerjarenbeleidsplan gepresenteerd. De titel zegt het al: we zijn aan het bouwen. Sinds eind 2016 bouwen we vooral aan het nieuwe onderwijs. We geven inhoud aan ons concept voor de onderbouw en we zijn de voorbereiding voor de nieuw programmering van de bovenbouw gestart.

In het schoolplan hebben we drie ontwikkeldoelen benoemd:

- De leerling heeft een lerende en ontdekkende houding
- De leerling kan regie voeren over zijn eigen leerproces
- De leerling ervaart de school als een plezierige leer- en leefgemeenschap

Deze doelen komen terug in een aantal ontwikkelingen die we in 2018 na het vaststellen van het schoolplan in gang hebben gezet:

- (Door)ontwikkeling van de nieuwe onderbouw
- Ontwikkeling van het nieuwe programma voor de bovenbouw
- Vaststellen van het vernieuwde LOB- en mentorenprogramma
- Ontwikkelen van gezamenlijke kaders voor de sociale kwaliteit van de school

### Onderwijs

Inmiddels kunnen we vaststellen dat het nieuwe programma voor de onderbouw in de basis klaar is. We hebben afgelopen jaar stappen gezet voor het leren werken met leerdoelen. Dit is een voorwaarde voor een volgende stap naar meer formatief evalueren. Het is mooi om te zien dat er bij veel vakken aandacht is voor persoonlijke keuzes van leerlingen en mogelijkheden om op het eigen niveau te werken, ongeacht de samenstelling van de klas.

Voor het derde leerjaar is het stramien van het nieuwe beroepsgerichte programma uitgewerkt. Het aanbod voor het komende schooljaar krijgt onder begeleiding van externe experts vorm en zal op tijd gereed zijn.

Samen met ouders en verzorgers en leerling bespreken mentoren in alle leerjaren de voortgang. Hierbij neemt de leerling het voortouw, waarbij de mentoren in de voorbereiding ondersteunen. Bij de doorontwikkeling van het LOB- en mentorenprogramma zijn stappen gezet, maar minder dan we hadden gewild.

### Personeel

Samen hebben we een aantal routines vastgesteld, die we als vanzelfsprekend beschouwen in de dagelijkse omgang met elkaar. Hier spreken we de leerlingen en elkaar op aan.



In studie- en werkmiddagen komen de vier bovengenoemde ontwikkellijnen regelmatig en op verschillende manieren terug, zodat deze onderwerpen voldoende aandacht krijgen.

Bij enkele vakken was er sprake van te veel personeel. In goed overleg met de betrokkenen en in samenwerking binnen de Scholengroep hebben we collega's een nieuw perspectief kunnen bieden.

### Kwaliteitszorg

Gelukkig hebben we geconstateerd dat te midden van alle beweging in Het Rijks, de resultaten van de examens 2018 prima waren. Desondanks hebben we onze interne processen rondom examinering nog eens onder een vergrootglas gelegd. Dit heeft tot duidelijke en beter afgestemde procedures en een verbeterd programma van toetsing en afsluiting geleid.



### Nieuwbouw

Het jaar 2018 stond ten slotte ook in het teken van de voorbereiding van het bouwproces. Het voorlopige en daarna definitieve ontwerp voor Het Rijks 2020 is afgerond. Om ruimte te maken voor alle werkzaamheden die op stapel staan, zijn er in 2018 flink wat verhuizingen geweest. Daarmee is ons gebouw aan de Goffertweg zo goed als klaar voor de metamorfose.

*Mariet van de Ven, directeur*





## 4.2 Kandinsky College Molenhoek

Het Kandinsky College Molenhoek is een kleine vmbo-school in Molenhoek. Het biedt onderwijs aan ongeveer 260 leerlingen. De school heeft een unieke positie veroverd in het voortgezet onderwijs in de wijde omgeving. Met name het sport-actieve en praktijkgerichte programma maakt onze school bijzonder. We willen een school zijn waar leerlingen leren door te doen en dat vooral in samenwerking met de omgeving.

### Schoolplan

In 2018 zijn we intensief bezig geweest met het schrijven van ons schoolplan 2018-2022. We hebben ons daarbij laten leiden door de waarden van het strategisch beleidsplan van de Scholengroep Rijk van Nijmegen.

Leerlingen maken in hun middelbare schoolperiode verschillende keuzes voor hun toekomst. Ze zoeken naar waarheid, hun identiteit en verbinding met anderen. Wij willen onze leerlingen voorbereiden op deze toekomst door ze te leren en te laten ervaren waar hun kwaliteiten, interesses en grenzen liggen. En doordat ze leren deze kwaliteiten en interesses te ontwikkelen en zichzelf te overstijgen.



Onze school hanteert daarom de volgende missie: Door *leren en beleven*, en door *persoonlijke aandacht*, creëren we *samen* een springplank naar een *succesvolle toekomst*.

### Onderwijs

We zijn in 2018 gestart met twee 'proeftuintjes'. Eén in het kader van persoonlijke aandacht. Een van de mentoren start met zijn mentorklas elke dag en sluit deze 's middags ook weer af. De leerling maakt met de mentor een persoonlijk leerplan, en bespreekt dagelijks met hem of haar de voortgang. De ander is het concept groepsdocent. Hiermee willen we onderzoeken of het werken met een groepsdocent haalbaar en nuttig is in een vmbo-basisklas.



### Kwaliteitszorg

We zijn tevreden over het slagingspercentage van dit jaar: TL: 83%, Kader: 100%, Basis 100%. Minder tevreden zijn we over het feit dat de examencijfers voor vmbo-k onder de landelijke norm zijn. Hiertoe hebben we een verbeterplan opgesteld. Dit is onderdeel van een verbetertraject dat we ingezet hebben om alle processen rondom examinering nader te onderzoeken en waar nodig te verbeteren. Naast de kwaliteitsverbetering van de examinering hebben we ook een traject ingezet met medewerking van het project Leren verbeteren, ter versterking van het team en resultaatgericht werken.



### Leerlingzorg en –begeleiding

Om een gezamenlijk gedragen basiskwaliteit in onze lessen te realiseren, werkt elke docent met het lesmodel van de 'Vijf rollen'. Dit lesmodel geeft praktische handvatten voor effectieve lessen. Daarnaast geeft het leerlingen een herkenbare lesstructuur.

Positive Behaviour Support (PBS) helpt om een veilige leeromgeving te creëren waarin sprake is van een goede basisondersteuning voor alle leerlingen. Met PBS maakt onze school zichtbaar welk gedrag van leerlingen wordt verwacht.

De invoering van Passend Onderwijs heeft ook invloed op onze school. We moeten helder hebben voor welke leerlingen wij een passend onderwijsaanbod kunnen bieden. In ons onderwijsondersteuningsplan hebben we aangegeven op welke wijze wij de noodzakelijke ondersteuning kunnen bieden.

### Profilering

Onze school heeft een expliciet sportprofiel. Daarnaast vinden we het belangrijk dat leren in en samenwerken met de omgeving worden geïntegreerd. De samenwerking met de lokale gemeenschap krijgt een steeds prominentere plek. We zijn een school die midden in de maatschappij staat.

René Krechting, directeur



## 4.3 Kandinsky College Nijmegen

### Schoolplan

2018 was een bewogen jaar voor het Kandinsky College Nijmegen. In februari kregen we de waardering 'Goed' voor alle drie de afdelingen. In maart viel het aantal aanmeldingen echter fors tegen. Rond deze tijd werd ook duidelijk dat de sfeer op school in relatie tot de schooldirectie niet goed was en dat de relatie met de MR beschadigd was. Veranderingen binnen het MT en het opstellen van een nieuw schoolplan gebeurde ook in deze periode.

Het schoolplan is een plan geworden met ambitie en voldoende ruimte voor invulling en ontwikkeling de komende jaren. Centrale ambities hierin zijn: wereldburgerschap, maatwerk, veilige leeromgeving, betekenisvol onderwijs en een ambitieuze leercultuur.

### Personeel en organisatie

Voor het nieuwe schooljaar 2018-2019 wordt een nieuwe driekoppige directie aangesteld met een waarnemend rector, conrector en een extra directielid ad-interim. In augustus 2018 gaat de nieuwe schoolleiding direct aan de slag met het op orde brengen van basisprocessen die door de vele wisselingen binnen de schoolleiding niet goed liepen. Ook wordt naarstig werk gemaakt van het herstellen van het vertrouwen van het personeel in de schoolleiding. Gaandeweg het najaar van 2018 wordt de sfeer in de school beter en ontspannen.

Een werkgroep met docenten en schoolleiding gaat aan de slag met het maken van scenario's met beleidskeuzes in het kader van de krimp. Er ontstaat een beeld van een kleinere, efficiënt georganiseerde, school met kwalitatief hoogstaand tweetalig onderwijs.



### Onderwijs

Vanuit het schoolplan worden innovatieprojecten gestart, geleid door enthousiaste docenten, zoals Formatief evalueren, Onderwijs en ICT en keuzuren voor leerlingen.

### Werving

De werving en PR worden, vanuit de uitkomsten van het traject 'Frisse Blikken', stevig aangepakt. De wat naar binnen gekeerd geraakte school deelt met een sprankelende nieuwe nieuwsbrief opnieuw haar mooie onderwijspraktijk met de buitenwereld. De wervingscampagne loopt uitstekend, met enthousiaste collega's, mooi materiaal en goede persmomenten.



### Kwaliteitszorg

Vanuit het nieuwe schoolplan wordt een jaarplan gemaakt met onderliggende teamjaarplannen en er wordt een goede PDCA-kwaliteitszorgcyclus beschreven. Examinering heeft hierbij nadrukkelijk de aandacht. De programma's van toetsing en afsluiting zijn voor 2018-2019 sterk vereenvoudigd en er wordt strak gestuurd op naleving ervan.

Het predicaat Excellent voor alle drie de afdelingen zorgt voor een flinke boost in het zelfvertrouwen. Het in het schoolplan omschreven profiel Wereldburgerschap wordt door de jury als enthousiast ervaren en gewaardeerd. De hoge kwaliteit van het onderwijs, en dus de docenten, wordt gezien en gewaardeerd met dit predicaat. De kwaliteit van het docententeam is het grote kapitaal van de school. Een team dat zich in het najaar van 2018 zeer veerkrachtig toont en het enthousiasme teruggevonden heeft.

De aula krijgt tijdens de kerstvakantie 2018 een flinke update en oogt weer fris, met onder andere een green-wall en meer aantrekkelijke zitplekken voor leerlingen. Tegelijk worden de eerste stappen gezet in de voorbereiding van een vernieuwbouw in 2022. De school bruist weer als vanouds, zo hoor je regelmatig in de personeelskamer.

*Joris Bovy, rector*



## 4.4 Jorismavo

### Schoolplan, jaarplan

In schooljaar 2017-2018 is het schoolplan 'Dromen waarmaken' ontwikkeld. Samen met verschillende stakeholders hebben we vastgesteld welke vier ambities de komende vier jaar centraal staan in ons onderwijs en onze aanpak: stimuleren van zelfstandigheid, maatwerk, toekomstbestendig onderwijs, bevorderen van sociale betrokkenheid.

In het jaarplan, vakwerkplan en ondersteuningsplan heeft het team beschreven op welke manier de ambities zichtbaar worden: in de lessen, de begeleiding, de gesprekscyclus, tijdens ouderavonden, in de werving. We werken cyclisch volgens de PCDA-procedure: halverwege het schooljaar een tussenevaluatie en aanpassing van de plannen wanneer nodig, aan het einde van het schooljaar een evaluatie en een start met het plannen van komend schooljaar.

Voor 2018-2019 zijn in de vakwerkplannen vooral activiteiten rondom het bevorderen van zelfstandigheid opgenomen: werken met studieplanners, leerdoelgericht onderwijs, variëren in werkvormen zijn voorbeelden daarbij. Om het repertoire van didactisch handelen uit te breiden zijn we gestart met een scholing voor de versterking van de didactiek door het CPS (schoolontwikkeling en professionalisering). Belangrijk onderdeel daarbij zijn lesbezoeken waarin met behulp van de eigen leervragen en de kijkwijzer geobserveerd wordt.

### Onderwijs

De examenresultaten waren redelijk: met 91% geslaagden scoren we een fractie onder het landelijk gemiddelde, maar het stabiele gemiddeld examencijfer van 6,8 is boven het landelijk gemiddelde.

In schooljaar 2017-2018 zijn de eerste activiteiten van het doorstroomcompact ontwikkeld en uitgevoerd: onze vierdeklassers met havo-ambities hebben alle studiehuisen bezocht en hebben er lessen gevolgd. In 2018-2019 krijgt het programma verder vorm en bereiden de activiteiten zich uit tot klas 3. De doorstroomsubsidie vmbo-t/havo biedt uitgebreide mogelijkheden hiertoe.

Daarnaast is middels NOVIA (overleg MBO-VMBO) en de deelname aan de ontwikkelgroep Versterkt techniekonderwijs meer aandacht voor de doorstroom naar het mbo en het kennismaken met techniek in het kader van LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding).

### Leerlingenzorg en -begeleiding

De koerswijziging naar regulier vmbo-t heeft de afgelopen jaren geleid tot een forse stijging van het aantal leerlingen, maar nog niet tot een heel ander type leerling. De Jorismavo wordt nog steeds gezien als school waar meer ondersteuningsmogelijkheden zijn en waar kwetsbare leerlingen meer kans hebben om hun diploma te behalen dan op een grotere school.



Scholengroep Rijk van Nijmegen >> Jaarverslag 2018

## Jorismavo

In het vernieuwde schoolondersteuningsprofiel wordt duidelijker onderscheid gemaakt in de niveaus van zorg en de taken en rollen daarin. Dat hangt samen met de nieuwe bekostigings-systeematiek van het samenwerkingsverband: basisondersteuning, extra ondersteuning en intensieve aanpak.

Deze werkwijze leidt niet tot minder complexe ondersteuningsvragen, wel tot vermindering van administratieve lasten.

### Personeel

De medewerkers zijn heel tevreden met het werken op de Jorismavo: in het tevredenheidsonderzoek van het voorjaar van 2018 geven ze voor algemene tevredenheid een 8,4.

Door de groei van het aantal leerlingen zijn in schooljaar 2018-2019 een aantal nieuwe mensen op de Jorismavo gestart, veelal via matching binnen de scholengroep. De nieuwe collega's zorgen voor nieuwe energie, frisse ideeën en een andere kijk op de leerlingen en de school.

In de aansturing van de medewerkers en de



gesprekscyclus zijn we minder instrumenteel gaan werken, maar meer vanuit ieders bijdrage aan de verwezenlijking van de ambities uit het schoolplan.

### Kwaliteitszorg

In 2018 is op verschillende momenten van buiten meegekeken naar onze kwaliteitscyclus: op 18 januari kwam de onderwijsinspectie op bezoek, Bureau Scholen met succes heeft het imago intern en extern onderzocht en er heeft in december een interne audit plaatsgevonden. Daarnaast hebben we extra de aandacht gevestigd op (de organisatie rondom) het examen door het invullen van een zelfscan en het schrijven en de start van een verbeterplan. De organisatie van het examen verloopt goed.

*Ellen van der Zanden, directeur*





## 4.5 Canisius College

### Schoolplan

Het Canisius College heeft in 2018 een nieuw strategisch plan vastgesteld met daarin een herijkte onderwijsvisie. Na een inspirerend interactief proces, waarbij vele interne en externe stakeholders zijn betrokken, is een fundament voor de toekomst gelegd. De kern is verwoord in 'Non scholae sed vitae' (We leren niet voor school, maar voor het leven - Seneca). Doorvertaald is de ultieme drijfveer van het Canisius College dat zij haar leerlingen wil inspireren kritisch te denken en te onderzoeken wie ze willen zijn in het leven. Deze identiteit is de basis voor de onderwijsvisie van de school.

### Onderwijs

De onderwijsvisie berust op drie uitgangspunten die sterk met elkaar samenhangen: gepersonaliseerd leren, vakoverstijgend projectonderwijs en liberal arts & sciences. Hiermee verzorgt de school betekenisvol onderwijs met ruimte voor differentiatie en flexibiliteit. Gepersonaliseerd onderwijs maken we mogelijk door bijvoorbeeld delen van het onderwijs aan te bieden in een digitale onderwijsomgeving. In het projectonderwijs worden onderzoeksvragen of –opdrachten mede vanuit de maatschappij geformuleerd. Op deze wijze integreert het Canisius de ambitie van persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van leerlingen in het onderwijs.



Canisius  
College

*Brugklassers hebben met micro:bits van NXP geleerd om planten te laten groeien. In het project 'Programming and Growing' werden zaadjes gezaaid (biologie), kassen gebouwd (techniek) en een bewateringssysteem geprogrammeerd op micro:bits (informatica). De resultaten werden in het Engels gepresenteerd. Dit project was de aftrap voor een driejarige samenwerking tussen NXP en het Canisius College.*

Met het uitgangspunt *liberal arts & sciences* geeft het Canisius waarde aan onderwerpen zoals logica en retoriek, maar ook aan de geesteswetenschappen en filosofie. Leerlingen worden uitgedaagd om de werkelijkheid vanuit verschillende invalshoeken te onderzoeken en te prikkelen tot discussie, debat en reflectie

### Personeel

Voor het doorontwikkelen van de kwaliteit van het onderwijs in lijn van de visie, is het Canisius gestart met een vier jaar durende leergang 'Didactisch coachen' voor alle medewerkers van de school. Mede vanwege de nieuwe visie is de organisatiestructuur op basis van de inhoud aangepast. In 2018 hebben we de omvang van het onderwijspersoneel aangepast op het aantal leerlingen met behulp van de flexibele schil. Daarnaast hebben we het zorgteam uitgebreid in verband met de toenemende zorgvraag die het passend onderwijs met zich meebrengt.



### Kwaliteitszorg

De school is gestart met het opzetten van een Total Quality Management-systeem. De focus ligt op het goed inrichten van de processen en het systematisch verbeteren van het primaire proces door middel van het inbedden van de planning en control-cyclus.

Om de kwaliteit van de examinering te borgen en optimaliseren hebben we de zelfscan van de VO-raad uitgevoerd (checklist Programma en Toetsen en de zelfevaluatie kwaliteitsborging schoolexaminering). Tevens hebben we de examinering als onderwerp bij de interne audit meegenomen. We constateerden dat de kwaliteit voldoende is geborgd. Voor de komende jaren wordt de examencommissie nog sterker gepositieerd als het orgaan dat de kwaliteit structureel en programmatisch borgt en het proces bewaakt.

*Joan Janssens, rector*





## 4.6 NSG Groenewoud

### Schoolplan

De titel van het nieuwe schoolplan Ruimte voor Regie geeft duidelijk de bedoeling voor de komende vier jaar weer: meer ruimte voor (eigen) regie door leerlingen en medewerkers. Het keuzerooster dat we met ingang van augustus 2018 hebben ingevoerd is daar een duidelijk voorbeeld van. De komende vier jaren gaan we aan de slag: in samenhang en met een duidelijke focus. Voor de realisatie van de doelen van het schoolplan hebben we zeven projectteams gevormd. De projectleiders vormen samen met de directeuren onderwijs en bedrijfsvoering het programmateam. Zo borgen we de afstemming en de interne samenhang.

Een concrete doelstelling voor schooljaar 2018-2019 is de succesvolle invoering van het keuzerooster door middel van extra vakoverstijgend aanbod (projecten en masterclasses). Daarnaast werkt het projectteam Mentoraat en begeleiding aan een verandering in attitude: van mentor naar coach. Het mentorprogramma van leerjaar 1 tot en met 6 wordt herzien.

### Onderwijs

De slagingspercentages waren als volgt: vmbo-t 98%, havo 85% en vwo 96%. De afdeling havo scoort de laatste jaren lager dan we gewend zijn. Eenderde van de eindexamenlichting doubleerde in havo 4. Achtergrond: veel doorstromers doubleerden in havo 4 of vertrokken na één jaar. Daarom is het programma van de plusklas aangepast en deelname aan de plusklas in vmbo-t geeft niet meer automatisch toegang tot havo 4.

In de afdeling vmbo-t wordt bovenmatig veel getoetst. Het PTA en de herkansingsregeling zijn nu meer in lijn gebracht met de afdelingen havo en vwo.

### Leerlingen

In het eerste brugjaar is er een groeiende zorg over het niveau van een aantal leerlingen. Gepleegde interventies: invoering dubbelmentoraat in B1/B2, versterking mentorenteam vmbo-t, naast de steunklas voor B1-leerlingen, ook een “steunklas plus” voor de hogere leerjaren, inzet van check in-check out voor leerlingen met een ernstige gedragsproblematiek en remedial teachers in een andere rol. Zij gaan docenten ondersteunen en groepsbegeleiding geven in plaats van begeleiding individuele leerlingen.



Scholengroep Rijk van Nijmegen >> Jaarverslag 2018



### Personeel

Het tevredenheidsonderzoek onder medewerkers scoorde onder de benchmark. Onder leiding van een externe adviseur komt een panel – bestaande uit de rector en de directeur onderwijs en een aantal medewerkers – tot aanbevelingen om de tevredenheid te verbeteren.

Het projectteam Mentoraat en begeleiding heeft voor de overgang van mentor naar coach twee scholingen geselecteerd die schoolbreed worden gevolgd. Het gaat om leerdoelgericht coachen en didactisch coachen. De eerste tranche docenten is hiermee na de zomervakantie gestart.



### Kwaliteitszorg

In januari kwam de inspectie op bezoek. We verkregen voor vwo het predicaat Goed. Naar aanleiding van het examen-incident in Maastricht, zijn we op basis van de zelfscan van de VO-Raad begonnen aan het uitvoeren van een verbeterplan.

### Bijzonderheden

Opnieuw was de belangstelling voor de school groot. We plaatsten 322 leerlingen en moesten 26 leerlingen uitloten. Van 18 tot en met 20 januari speelden we de musical Aladdin in de Stadsschouwburg van Nijmegen. Bezoekers werden verwelkomd door leerlingen van Werkenrode die de foyer hadden omgetoverd tot een Oosterse Markt. Er waren 250 deelnemers en meer dan 3.000 bezoekers. En wat waren we trots.

*Hanneke Arpots, rector*





## 4.7 Pontem College

In 2018 is het aantal leerlingen van het Pontem College afgenomen door de wijze waarop in Europa maatregelen waren genomen tegen de instroom van vluchtelingen en migranten.

### Schoolplan

Een belangrijk ijkpunt vormde de totstandkoming van ons vierjarig schoolplan. In dit schoolplan wordt de ontwikkelrichting van het Pontem College zichtbaar. In de voorafgaande periode van sterke groei (2016-2017) zijn de eerste stappen hiervoor gezet. Bij de totstandkoming van het schoolplan zijn ouders, oud-leerlingen, samenwerkende instellingen en begeleidende instanties betrokken geweest.



### Onderwijs

De intake, het onderwijsprogramma, de eindtermen en de organisatie van het onderwijs worden geordend op basis van de landelijke richtlijnen die door LOWAN (Ondersteuning Onderwijs Nieuwkomers) zijn vastgesteld. Deze landelijke richtlijnen vormen de basis voor het definiëren van de onderwijsbehoefte en voor de omgang met verschillen in de groep. Bij de schoolkeuze, in de vakwerkplannen en in de lessen vormt de NT2-ordening van de leerwegen van LOWAN steeds meer de leidraad waardoor het Pontem College beter in staat is het onderwijsaanbod goed af te stemmen en te evalueren.

In alle drie de leerwegen wordt in fase 2 (de schakelfase) samengewerkt met het reguliere onderwijs in onze regio en waar mogelijk worden maatwerkarrangementen afgesproken. In leerweg 1 (schakel-perspectief naar praktijkonderwijs, leerwerktrajecten en entree) geven we via maatwerkarrangementen invulling aan praktijkonderwijs en NT2 afgestemd op een praktische leeromgeving. Ons netwerk van scholen waarmee we maatwerkarrangementen afspreken is uitgebreid.

Er is een Pontem-stage ingevoerd in de schakelfase voor alle leerlingen die schakelen naar het voortgezet onderwijs. De leerlingen hebben een stage van twee weken uitgevoerd op hun vervolgschool en zijn nu beter voorbereid op de overstap.

Op uiteenlopende manieren en vanuit het besef dat het belang niet onderschat kan worden geven we inhoud aan burgerschap en 21st century skills: peer2peer, Bibliotheek Op School, ISK Rootz, projecten, theaterproducties, excursies, zomercampus, interventies pedagogisch klimaat. Het project Bibliotheek op School werd voorbereid en ging februari 2019 van start.



### Leerling en leerlingzorg

Er is vanuit het SWV-samenwerkingsverband een innovatiebudget toegekend voor de uitvoering van twee maatwerkarrangementen. Eén voor vmbo-t-leerlingen en één voor langzame 15+-leerlingen. (Kandinsky Malderburchtstraat en Kristallis).

De projectgroep doorstroomdossier is van start gegaan en er is een start gemaakt met een nulmeting onder het hele onderwijsteam voor de keuzes in dit dossier. Het doorstroomdossier vormt hét instrument om leervorderingen zichtbaar te maken en de leerling eigenaar te maken van zijn of haar leerproces.

### Personeel

In scholingsactiviteiten is aandacht geweest voor het zogenaamde herstelrecht en de-escalerend handelen, en voor deelname aan EVC-trajecten (Erkenning van Verworven Competenties) voor docenten Nederlands om een certificaat docent Nederlands als tweede taal te bemachtigen.



Het veiligheidsplan is geactualiseerd en het docententeam heeft veiligheidsrisico's geanalyseerd en heeft aanbevelingen gedaan. Het taakbeleid is voor alle medewerkers verhelderd en vastgesteld. Er is onderzoek gedaan naar eventuele verbeteringen. Naar verwachting zal onze personele formatie krimpen en zal een heroverweging van facilitering aan de orde zijn voor ontwikkelactiviteiten in het kader van het schoolplan.

### Zomercampus

De zomercampus van het Pontem College keert jaarlijks terug tijdens de zomervakantie. De zomercampus heeft wederom plaatsgevonden met zo'n tachtig deelnemende Pontem-leerlingen. Jongeren hebben tijdens de zomervakantie gedurende drie weken extra ondersteuning (lessen) gekregen op het gebied van taal en rekenen en hebben daarnaast diverse cultureel-maatschappelijke excursies gevolgd om hun blik op de samenleving en hun omgeving te verruimen.

*Theus Galesloot, directeur  
Bas Boensma, waarnemend directeur*



# 5

## Kwaliteitszorg

### 5.1 Toezicht

In dit jaar is de inspectie op bezoek geweest bij de Scholengroep. Aan de hand van het nieuwe toezichtskader sprak de inspectie met de bestuurder als het hoogste gezag binnen de Scholengroep. Binnen deze bestuursgerichte aanpak legt de bestuurder verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs.

De inspectie is tot een algemeen positief oordeel gekomen. Het oordeel van de inspectie betreft de professionele cultuur, de aandacht voor deskundigheidsbevordering en begeleiding en het voeren van een goede dialoog met belanghebbende partijen. Wat de kwaliteitszorg betreft, oordeelt de inspectie positief over cultuur en verantwoording. In haar ogen verdient de kwaliteitsstructuur verder uitgewerkt te worden, zodat deze dieper geïmplementeerd kan worden binnen de organisatie.

### 5.2 Klachten

In 2018 zijn er in het totaal vijf officiële klachten dan wel bezwaren geuit en afgehandeld. Eén klacht is bij het bestuur ingediend als bevoegd gezag. Het bestuur is in overleg met ouder en leerling gegaan; uiteindelijk is de klacht in 2019 ingetrokken. Drie klachten zijn ingediend bij de Klachtencommissie VO Regio Nijmegen. Eén klacht is aan de hand van een uitspraak van de commissie tot een oplossing gebracht, één klacht is lopende het proces buiten de commissie om tot een bevredigende uitkomst gekomen en één klacht is op een later moment weer ingetrokken. Eén klacht is ingediend bij de centrale commissie van beroep eindexamens. Deze klacht is op een later moment weer ingetrokken.

### 5.3 Kwaliteitszorg in het primaire proces

Om de ambities binnen de scholen te kunnen evalueren en nadrukkelijk te kunnen sturen, is kwaliteitszorg van groot belang. In 2018 is het kwaliteitszorgplan vastgesteld dat naar aanleiding van de uitkomsten van interactieve sessies uit 2017 met belanghebbenden, verder is aangescherpt.

Hierin is een kwaliteitszorgcyclus opgenomen en zijn verschillende instrumentaria verder uitgewerkt. Als ambitie voor het monitoren van onderwijskwaliteit is gesteld dat er een concrete structuur wordt ontworpen. Een onderdeel daarvan betreft examinering.

In september hebben de scholen in het kader van “kwaliteitszorg examinering” een zelfevaluatie uitgevoerd van de gehele organisatie van examinering. De uitkomst daarvan is dat de kwaliteit voldoende is; wel is er behoefte om rollen en procedures beter vast te leggen. Deze uitkomst wordt bevestigd door een in november uitgevoerde interne audit op een van onze scholen. Een traject is ingezet om te komen tot een betere borging van de examinering en een beter vangnet voor het geval iets zich voordoet. Examensecretarissen komen nu structureel voor intervisie bij elkaar. In 2019 zal dit kwaliteitsproces zijn beslag krijgen in een kwaliteitsplan voor examinering.

### 5.4 Een frisse blik

Vanwege het tegenvallend resultaat van de aanmelding bij vier van onze scholen, zijn deze gezamenlijk in een onderzoekstraject gestapt:

‘Frisse Blikken’ onder begeleiding van bureau Scholen met Succes. Het betrof een uitgebreid onderzoek naar het imago van de school. De uitkomst van het onderzoek geeft een beeld van de bestaande profilering en werving van de scholen en van de kansen ter versterking. Op basis van deze resultaten hebben de scholen hun PR- en wervingscampagne aangepast.

### 5.5 Interne audits

Vanaf 2015 organiseert de Scholengroep interne, collegiale kwaliteitsaudits. In november 2018 heeft er zo'n interne audit plaatsgevonden op het Canisius College en in december op de Jorismavo. Twee schooldirecteuren en twee toegevoegde medewerkers van andere Scholengroep-scholen en de bestuurssecretaris hebben zitting in de auditcommissie. De school stelt zelf de auditvragen op: punten binnen de organisatie of het onderwijs waar vragen over bestaan die verheldering behoeven. De audits werden door alle partijen, inclusief de auditoren, als zeer leerzaam ervaren. Er zijn uiteenlopende aanbevelingen gedaan waar de scholen mee aan de slag zijn gegaan.



# 6

## Personeel

### 6.1 Personeelsbeleid

#### Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft een relevant onderwerp voor de Scholengroep. Het is belangrijk dat medewerkers ook op hogere leeftijd succesvol en met plezier blijven werken. Tegelijkertijd willen we kansen creëren voor de jongere generatie.

De inzet van loopbaanscans met de subsidie van het Sectorplan is geëvalueerd. Er is beweging ontstaan bij 11 van de 27 deelnemers, bijvoorbeeld: een nieuwe baan buiten de Scholengroep, een andere baan binnen de Scholengroep of inzicht in de eigen loopbaanwensen binnen de huidige functie. Het faciliteren van loopbaanbegeleiding is inmiddels meer ingebed. Daarnaast hebben we 60+-collega's eind 2018 aangeboden om in gesprek te gaan met Pro Ambt over de pensioenplanning; 46 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt.

#### Gesprekscyclus

Aandacht voor de gesprekscyclus, met name het voeren van het goede gesprek, is een terugkerende boodschap aan alle leidinggevendenden. Het gesprek is hét instrument om de doelen van de Scholengroep en school te verbinden aan professioneel gedrag van medewerkers en hun wensen voor persoonlijke ontwikkeling.

#### Ziekteverzuimbeleid

In 2018 hebben we de ziekteverzuimbegeleiding geëvalueerd. Na een gesprek met de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige is een rondetafelgesprek georganiseerd met van elke locatie een leidinggevende en een medewerker P&O. Het ziekteverzuimbeleid behoeft geen bijstelling. Een aanscherping van de rollen was wel een aanbeveling. De inzet van (preventieve) interventies is nu eerder een onderwerp van gesprek tussen de medewerker en de leidinggevende.

#### Strategische personeelsplanning

In het Matchingoverleg is formatieve frictie hoger op de agenda gekomen. Enkele collega's hebben in het afgelopen jaar de overstap naar een andere locatie gemaakt. We proberen zoveel mogelijk vacatures intern op te vullen middels matching. Een nauwe samenwerking en frequenter (Matchings)overleg tussen de verschillende scholen blijft hierbij een voorwaarde.

#### Participatiewet

In 2017 is het quotum van de Banenafpraak voor de sector onderwijs geactiveerd. Dit betekent dat vanaf 2018 op werkgeversniveau wordt gemeten of aan het vastgestelde quotum wordt voldaan. Voor 2018 is dit quotum vastgesteld op 1,93%, wat betekent dat 1,93% van alle fte's moet bestaan uit banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op dit moment voldoen we daar nog niet aan. Er is een aantal medewerkers uit de doelgroep (al dan niet tijdelijk) benoemd en de ervaringen zijn positief.

#### Professioneel statuut

Het professioneel statuut maakt, net als het Lerarenregister, onderdeel uit van de Wet beroep leraar. Hierin wordt de wijze van de zeggenschap van leraren vastgelegd over zaken als de inhoud van de lesstof, de didactische aanpak van de school en de wijze van professionele ontwikkeling. In 2018 is het voor alle scholen verplicht om een professioneel statuut te hebben. Vanuit een pilot op één van de scholen is een algemeen format opgesteld dat elke school kan gebruiken om het professioneel statuut vorm te geven.



## 6.2 Deskundigheidsbevordering

Najaar 2018 zijn acht docenten van de Scholengroep gestart met het zesde traject van Vakmanschap in samenwerking met onder andere het Montessori College Nijmegen.

Binnen de Scholengroep hebben vijftien collega's een extra taak als interne vertrouwenspersoon. Inmiddels is deze rol adequaat ingebed in de organisatie. Bovenschools wordt het intervisie- en scholingstraject georganiseerd om de interne vertrouwenspersonen steeds verder te bekwalen in hun rol en positie. Nieuwe interne vertrouwenspersonen volgen eerst een training. Voor de zomervakantie is een nieuwe externe vertrouwenspersoon benoemd vanwege pensionering van de voorganger.

In september is de tweede gezamenlijke scholingsdag georganiseerd voor alle medewerkers van de Scholengroep Rijk van Nijmegen. Het thema was gebaseerd op creativiteit, een van de waarden in het Koersplan: Anders kijken, anders doen. Naast verrassende sprekers en workshops was er 's middags veel ruimte voor ontmoeting in de verschillende vaksecties en functiegroepen.

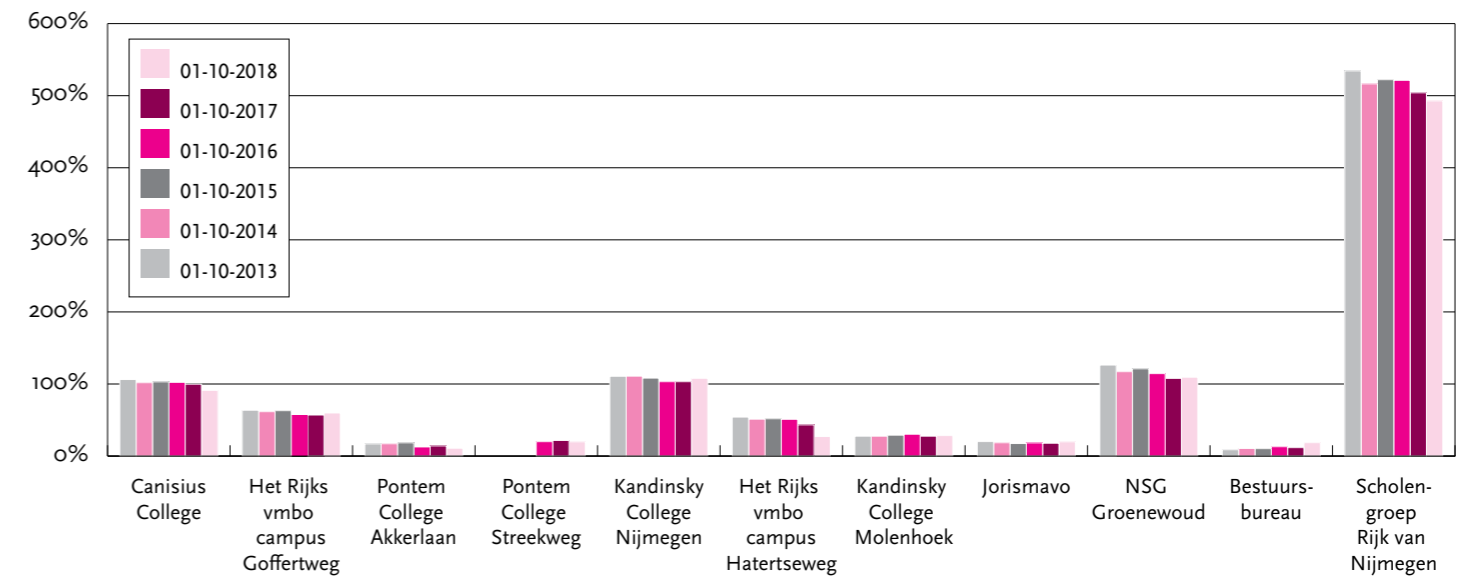
De scholingsdag is verbonden met de SGRv& Academy. Om deze Academy meer body te kunnen geven binnen de organisatie zijn twee projectleiders benoemd. Zij gaan een voortrekkersrol vervullen en ervoor zorgen dat er onder de vlag van de SGRv& Academy een constant aanbod is van opleiding, training, scholing. Uitgangspunt is leren van en met elkaar.

We hechten veel waarde aan het voeren van het goede gesprek vanuit de leidinggevende met de medewerker. In dit gesprek moet het gaan over huidig functioneren, maar zeker ook over ambitie, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Om leidinggevend hierin verder te ontwikkelen is als vervolg op het GTP-traject van enkele jaren geleden, in het najaar gestart met een nieuw leiderschapstraject: Ontwikkelingsgericht leiderschap; *Gespreksvoering in verbinding en contact*.

Naast de gezamenlijke bovenschoolse trajecten hebben er op de locaties ook veel professionaliseringstrajecten plaatsgevonden.



## 6.3 Ontwikkeling personeelsformatie



De personeelsformatie is in het afgelopen jaar met 11,2 fte gedaald (2,2%). Bij het Bestuursbureau is de formatie gestegen doordat de ICT-medewerkers nu rechtstreeks aangestuurd worden door het hoofd ICT op het Bestuursbureau.

In de laatste twee jaar is er een teruggang in de formatie van 5,5%.

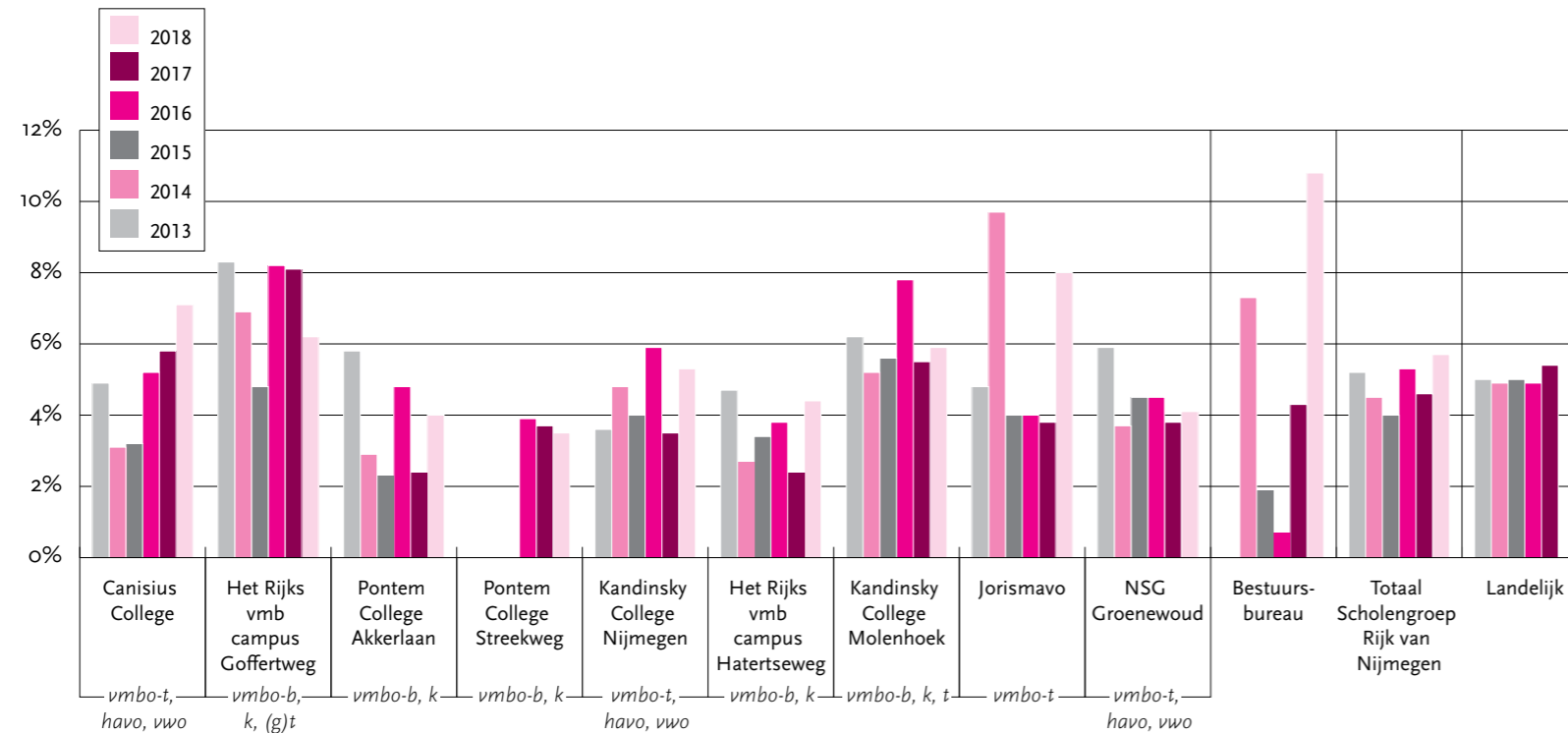
In- en uitstroom personeel 2017	Instroom aantal	Uitstroom aantal
Canisius College	29	26
Het Rijks vmbo campus - Goffertweg	9	15
Pontem College - Akkerlaan	4	6
Pontem College - Streekweg	11	12
Kandinsky College Nijmegen	29	30
Het Rijks vmbo campus - Hatertseweg	4	8
Kandinsky College Molenhoek	4	4
Jorismavo	2	2
NSG Groenewoud	30	20
Bestuursbureau	5	7
<b>Scholengroep Rijk van Nijmegen</b>	<b>127</b>	<b>130</b>

De instroom en uitstroom zijn in 2018 nagenoeg aan elkaar gelijk.





## 6.4 Ziekteverzuim



Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van de Scholengroep over het jaar 2018 is met 1,1% gestegen. Deze stijging zien we met name terug bij het percentage langdurig zieken. Ondanks monitoring en adequate interventies is het soms lastig sturen. Kort verzuim is van 1 tot met 7 dagen, middellang verzuim van 8 tot 42 dagen en lang verzuim is verzuim langer dan 42 dagen.

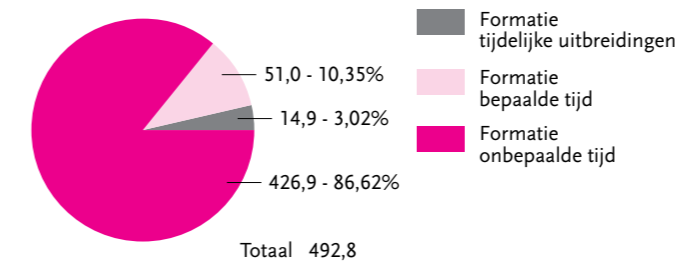
De verzuimfrequentie is het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker over een periode. De verzuimfrequentie wordt berekend door het aantal ziekmeldingen in een periode te delen door het totaal aantal medewerkers. In de meldingsfrequentie binnen de Scholengroep zien we voor het eerst een mooie daling. Deze is nu op het peil van 2014.



## 6.5 Vaste en tijdelijke formatie

Met het gegeven dat het leerlingenaantal daalt, is het van belang te kunnen sturen binnen de personeelsformatie. Belangrijk gegeven daarbij is de zogenaamde flexibele schil. Binnen de Scholengroep definiëren we deze als de tijdelijke contracten, inclusief de tijdelijke uitbreidingen. In oktober 2018 zag de verdeling er als volgt uit:

Peildatum oktober 2018 (netto fte)



Het percentage flexibele schil is ten opzichte van vorig jaar met een kleine 1,5% gestegen.







## 6.6 Bevoegde docenten

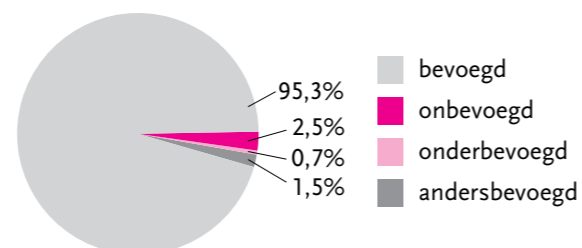
Uitgangspunt is dat de lessen door een bevoegd docent worden gegeven. Door diverse omstandigheden en oorzaken is dat niet altijd mogelijk. Soms zijn docenten anders bevoegd (men geeft wiskunde, terwijl men een bevoegdheid heeft voor natuurkunde), soms is de docent onderbevoegd (men heeft een tweedegraadsbevoegdheid wiskunde, maar geeft wiskunde in de bovenbouw). Daarnaast is er de geheel onbevoegde docent. Een belangrijk deel hiervan is in opleiding om de bevoegdheid te halen, zodat er slechts een klein percentage lessen resteert dat gegeven wordt door een docent die geheel geen bevoegdheid heeft of in de nabije toekomst zal hebben. Met deze docenten zijn of worden afspraken gemaakt.

Tabel Percentage lessen gegeven door onbevoegde docenten in schooljaar 18/19:

Scholengroep	In opleiding	Anderszins
Rijk van Nijmegen		
Onbevoegd	4,7%	0,3%
Onder bevoegd	0,3%	1,2%
Anders bevoegd	0,8%	2,1%
<b>Totaal</b>	<b>5,8%</b>	<b>3,6%</b>

Het landelijke cijfer van lessen gegeven door bevoegde docenten was op peildatum 1 oktober 2016 een percentage van 86,8%. Op deze peildatum werd landelijk 4,8% van alle lessen door een onbevoegde docent gegeven (Bron: IPTO bevoegdheden en vakken in het VO). Binnen de Scholengroep is dit 0,3%.

### Totaal



## 6.7 Formatie in primair proces

### Peildatum oktober 2018

Formatie primair proces	
Onderwijzend personeel	329,6
Onderwijsondersteunend personeel	50,4
Leidinggevende met lesgevende taken	0,6
<b>Totaal fte in primair proces</b>	<b>379,9</b>
<b>Totaal fte</b>	<b>492,8</b>
<b>Percentage fte in primair proces</b>	<b>77,1%</b>

Een belangrijke parameter in de beoordeling van de doelmatigheid van een onderwijsorganisatie betreft het percentage fte's dat werkzaam is in het primaire proces. De Scholengroep heeft zich in haar strategisch plan voorgenomen dat minimaal 75% van de totale formatie in het primaire proces werkzaam is. In 2018 is het percentage ten opzichte van 2017 met 1,2% gedaald.





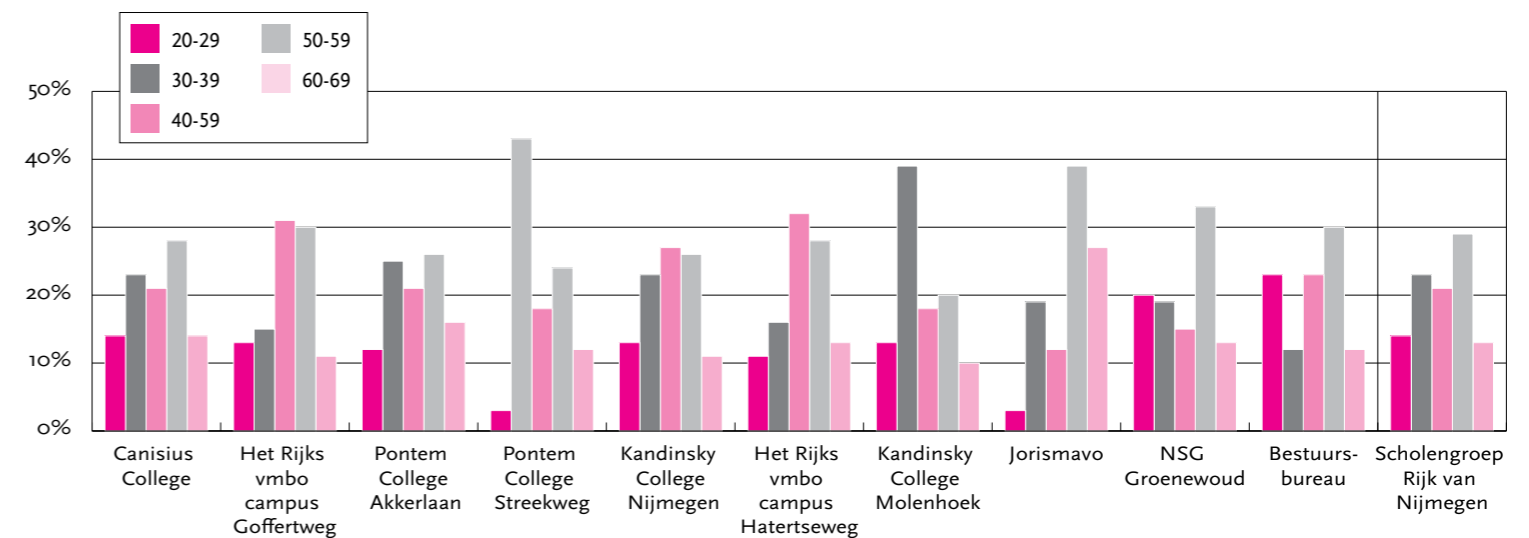
## 6.8 Kenmerken personeelsbestand in fte's

Peildatum oktober 2018

	DIR			OOP			OP			Totaal
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	
Canisius College	3,8	3,4	7,2	13,0	11,9	24,9	30,8	28,4	59,2	91,2
Het Rijks vmbo campus - Goffertweg	2,4	1,6	4,0	6,5	7,9	14,5	24,5	16,8	41,4	59,8
Pontem College - Akkerlaan	0,8	0,0	0,8	1,3	1,8	3,1	1,1	5,8	6,9	10,9
Pontem College - Streekweg	0,8	0,0	0,8	3,1	3,4	6,5	2,7	9,7	12,4	19,8
Kandinsky College Nijmegen	3,7	3,8	7,5	8,5	11,2	19,6	42,1	38,7	80,8	107,9
Het Rijks vmbo campus - Hatertseweg	0,5	1,0	1,5	2,3	6,2	8,5	6,9	10,1	17,0	27,1
Kandinsky College Molenhoek	1,8	0,0	1,8	2,0	5,3	7,3	7,9	11,4	19,3	28,4
Jorismavo	0,8	0,9	1,7	1,2	2,9	4,1	10,8	3,2	14,0	19,8
NSG Groenewoud	4,7	3,6	8,3	9,5	13,9	23,3	32,1	45,6	77,7	109,4
Bestuursbureau	0,8	1,0	1,8	9,3	7,5	16,8	0,0	0,0	0,0	18,6
<b>Scholengroep Rijk van Nijmegen</b>	<b>20,2</b>	<b>15,3</b>	<b>35,5</b>	<b>56,7</b>	<b>71,9</b>	<b>128,7</b>	<b>158,9</b>	<b>169,8</b>	<b>328,7</b>	<b>492,8</b>

In de bovenstaande tabel is de verdeling van de medewerkers in de categorieën directie (DIR), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en onderwijzend personeel (OP) weergegeven. Tevens is een onderscheid gemaakt naar man/vrouw.

## Leeftijdsopbouw per 1 oktober 2018



Ten opzichte van vorig jaar oktober is in de leeftijdsopbouw nauwelijks gewijzigd. In de leeftijdsgroep 30 - 39 zien we een stijging van 2%. De groep met de oudste medewerkers is met 1% gestegen. De leeftijdsgroep 50 – 69 blijft sterk vertegenwoordigd in de personeelsformatie.





# 7

## Bedrijfsvoering

### 7.1 Huisvesting

In 2018 is de gunningsfase voor de bouw van het vmbo Campus aan de Goffertweg in gang gezet. Begin 2019 heeft dit geleid tot een voorlopige gunning. De uiteindelijke ingebruikname staat gepland voor het schooljaar 2020 – 2021. Naast een renovatie van het bestaande gebouw voor Het Rijks wordt ook nieuwbouw gepleegd voor de Jorismavo.

Voor het Kandinsky College Nijmegen is in 2018 de initiatieffase gestart om over enkele jaren te komen tot een modernisering van het huidig schoolgebouw.

Met de gemeente Mook en Middelaar hebben er gesprekken plaats gevonden over de renovatie van het Kandinsky College Molenhoek.

### 7.2 ICT

Door als één gezamenlijke ICT-dienst te opereren, waarbij systemen geharmoniseerd en gestandaardiseerd worden, kan er beter op kwetsbaarheden binnen ons netwerk en onze systemen worden geanticipeerd.

In 2018 is er verder gewerkt aan de ontwikkeling van de gezamenlijke ICT-dienst, die het werkplek-, server- en netwerkbeheer voor haar rekening neemt voor alle scholen binnen de Scholengroep. Hiermee kan er beter ingespeeld worden op de grote vlucht die digitalisering in het onderwijs heeft genomen. Daarnaast zorgt deze digitalisering voor een grote hoeveelheid digitale informatie over leerlingen en medewerkers, die we verwerken voor het onderwijsproces. De beveiliging van deze informatie tegen ongeoorloofde toegang neemt de Scholengroep zeer serieus.

### 7.3 Inkoop

In 2018 heeft er een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor de schoonmaak. Het schoonmaakbedrijf Asito heeft de opdracht gegund gekregen. Daarnaast is voor functionele aanpassingen en diverse inventaris een aantal meervoudige onderhandse aanbestedingen gedaan.

### 7.4 Administratieve organisatie

In september 2018 heeft accountantsbureau van Ree de interim-controle uitgevoerd en de managementletter opgesteld. De algemene conclusie is dat de interne beheersing van de Scholengroep van ruim voldoende niveau is en nog verder ontwikkeld wordt. Voor de verdere ontwikkeling heeft van Ree enkele adviezen gegeven.

### 7.5 Risicobeheersing

Sinds enkele jaren wordt de risicoanalyse meegenomen in de begrotingscyclus en jaarlijks geactualiseerd. Ontwikkelingen in de omgeving van de Scholengroep zijn beoordeeld en afgewogen, om risico's en mogelijke beheersmaatregelen te inventariseren. De financiële positie is van voldoende niveau om de geïnventariseerde risico's op te kunnen vangen.

De reguliere financiële risicobeheersing vindt plaats door een transparante planning en control-cyclus. Er wordt jaarlijks een meerjarenbegroting opgesteld en het jaarlijkse formatieplan wordt door gerekend op zijn meerjarige financiële effecten. Maandelijks vindt er middels een managementrapportage een monitoring plaats van de uitputting van het budget en de stand van de formatie.



# 8

## Jaarrekening

### 8.1 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Per 1 januari 2016 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) verder aangescherpt. Het maximale bedrag dat een bestuurder in de semipublieke sector aan inkomen in 2018 voor een organisatie met onze omvang mag verwerven, bedraagt volgens deze wet € 146.000. Binnen de Scholengroep is er aan niemand een inkomen van deze hoogte verstrekt. In de jaarrekening is een gespecificeerde opgave opgenomen van betalingen aan topfunctionarissen.

### 8.2 Algemeen

Het jaar 2018 kent een klein positief financieel resultaat van 10k euro. Dit resultaat komt redelijk in de buurt van het resultaat zoals dat was begroot (-81k€).

### 8.3 Resultaatbestemming

Het financiële resultaat wordt op de volgende wijze toegedeeld naar de reserves binnen het Eigen Vermogen:

	Mutatie
Algemene reserve Onderwijs	- 682.481
Algemene reserve Huisvesting	897.484
Best. bijzondere projecten	- 195.199
Best. reserve egalisatie	37.857
Best. reserve BAPO en verlof	- 47.392
<b>Totaal resultaat 2018</b>	<b>10.269</b>

### 8.4 Kengetallen

Voor de beoordeling van de balans en de financiële positie hanteert de Scholengroep de volgende indicatoren: solvabiliteit, rentabiliteit, liquiditeit. De ontwikkeling van deze kengetallen is in de volgende tabel opgenomen.

	2014	2015	2016	2017	2018	Ondergrens
Solvabiliteit	0,68	0,56	0,45	0,44	0,44	0,30
Liquiditeit	1,96	1,24	1,01	1,83	1,77	0,75
Rentabiliteit	3,0%	1,7%	0,8%	1,4%	0,0%	0,0%

Bovenstaande kengetallen wijzen op een gezonde financiële positie. De grote bouwprojecten van Canisius College en NSG zijn in 2016 afgerond en dat heeft ertoe geleid dat de liquiditeitspositie weer is toegenomen. Deze middelen zullen we in de komende twee tot drie jaar nodig hebben voor het bouwproject Rijks en Jorismavo.

### 8.5 Treasurybeleid

De Scholengroep kent een treasurystatuut dat voldoet aan de regeling Beleggen en Belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010, van het Ministerie van OCW. De Scholengroep maakt gebruik van schatkistbankieren en beschikt niet over een effectenportefeuille. Het treasurystatuut is in 2018 geëvalueerd en geactualiseerd.

### 8.6 Investeringsbeleid

De Scholengroep kent een investeringsbeleid. Investerings worden meerjarig opgenomen in de begroting en jaarlijks vastgesteld door de bestuurder. Investerings in huisvesting worden gedaan op basis van een langjarig strategisch huisvestingsplan en scenarioberekeningen met een termijn van dertig jaar. De beginselen en grondslagen op basis waarvan de activa worden gewaardeerd en afgeschreven zijn opgenomen in de jaarrekening.



## 8.7 Kasstromen en financiering

In 2018 is de cashflow € 0,6 mln positief en daarmee is de liquiditeitspositie toegenomen. De positieve cashflow is onder andere veroorzaakt doordat nieuw- en verbouwprojecten zijn afgerond. Het verbouwproject van het Rijks is nog aanstaande en heeft nog niet tot uitstroom van liquide middelen geleid. Er is geïnventariseerd in welke mate een aanvullende financiering voor dit bouwproject nodig

is en er is bij het Agentschap van het Ministerie van Financiën een aanvraag gedaan voor een aanvullende financiering van € 7 mln. De positie van de liquiditeit wordt zorgvuldig bewaakt en inzichtelijk gemaakt via het kengetal Current Ratio in de diverse financiële rapportages.

## 8.8 Verkorte jaarrekening

### Balans

Balans	31-12-2018	31-12-2017	31-12-2016
<b>Activa</b>			
<b>Vaste Activa</b>			
Immateriële Vaste Activa	0	0	0
Materiele Vaste Activa	39.816.968	40.227.156	43.762.062
Financiële Vaste Activa	0	0	0
	39.816.968	40.227.156	43.762.062
<b>Vlottende Activa</b>			
Vorderingen	795.187	1.097.372	1.146.856
Liquide Middelen	15.177.391	14.573.883	7.811.265
	15.972.578	15.671.254	8.958.121
<b>Totaal Activa</b>	<b>55.789.546</b>	<b>55.898.410</b>	<b>52.720.183</b>
<b>Passiva</b>			
<b>Eigen Vermogen</b>			
Eigen Vermogen	24.823.450	24.813.182	23.978.434
<b>Vreemd Vermogen</b>			
Voorzieningen	2.442.134	2.285.445	1.852.399
Langlopende Schulden	19.500.000	20.250.000	18.000.000
Kortlopende Schulden	9.023.962	8.549.784	8.889.350
	30.966.096	31.085.229	28.741.749
<b>Totaal Activa</b>	<b>55.789.546</b>	<b>55.898.410</b>	<b>52.720.183</b>

### Exploitatie

Baten	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Rijksbijdrage	50.236.546	48.945.000	50.668.252
Overige bijdragen/subsidies overheid	3.707.328	3.764.000	3.905.278
Overige baten	3.085.651	2.385.000	2.666.693
<b>Totaal baten</b>	<b>57.029.525</b>	<b>55.094.000</b>	<b>57.240.223</b>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	43.608.865	42.245.000	43.720.492
Afschrijvingen	2.731.422	2.932.000	2.835.878
Huisvestingslasten	4.244.763	3.937.000	3.684.156
Overige materiële lasten	6.163.601	5.790.000	5.895.739
<b>Totaal lasten</b>	<b>56.748.651</b>	<b>54.904.000</b>	<b>56.136.265</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	280.874	190.000	1.103.958
Financiële baten/lasten	- 270.605	- 271.000	- 269.210
<b>Resultaat voor reservemutatie</b>	<b>10.269</b>	<b>- 81.000</b>	<b>834.748</b>
Mutatie reserves	- 157.342	- 602.000	213.398
<b>Resultaat na reservemutatie</b>	<b>167.611</b>	<b>521.000</b>	<b>621.350</b>
Resultaat Onderwijs	- 887.215	- 1.056.000	- 142.029
Resultaat Huisvesting	897.484	975.000	976.777
<b>Totaal resultaat</b>	<b>10.269</b>	<b>- 81.000</b>	<b>834.748</b>



## 8.9 Aanvullende bekostiging technisch vmbo

In 2018 zijn aanvullende gelden ontvangen ten behoeve van het technisch vmbo. Deze gelden zijn ingezet voor onder meer de promotie van techniek op basisscholen, de ontwikkeling van de toekomstige techniekclubs, participatie in regionale projectgroepen en de integratie van het vak techniek in het curriculum van het profiel Dienstverlening & Producten.

## 8.10 Prestatiebox VO

Scholen hebben de ruimte om binnen de landelijke prioriteiten van het Sectorakkoord VO en de Regeling Prestatiebox Voortgezet Onderwijs 2015-2018 de prestatieboxmiddelen naar eigen inzicht te besteden. De beschikbare middelen uit de Prestatiebox worden jaarlijks verstrekt aan alle scholen op basis van een bedrag per leerling. Voor 2018 is het bedrag per leerling vastgesteld op € 295. Onze scholen gaven ieder vanuit hun eigen profilering invulling aan het sectorakkoord en zetten hiervoor onder meer de gelden van de prestatiebox in.



# 9

## Continuïteitsparagraaf

### 9.1 Demografische ontwikkelingen

Vanwege demografische ontwikkelingen wordt in de komende jaren een daling in het leerlingaantal verwacht. Deze daling heeft ook gevolgen voor de omvang van de formatie. Deze zal in gelijke tred afnemen.

In de regio Nijmegen heeft de demografische krimp ingezet. Dat betekent dat het potentiële aantal leerlingen in de regio reeds daalt en in de komende jaren nog verder zal dalen met circa 5 tot 10%. Dat heeft vanzelfsprekend ook gevolgen voor de formatie. Deze zal evenredig dalen met het leerlingaantal. De Scholengroep vangt dit voor een belangrijk deel op met natuurlijk verloop en de hantering van een flexibele schil.

Leerlingaantallen	Realisatie 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Leerlingaantallen per 1/10	5.795	5.491	5.173	4.996	4.866	4.798	4.829

Personele Formatie per 1/10	Realisatie 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Directie	36,3	34,0	32,4	31,7	30,9	30,4	30,4
Onderwijzend Personeel	337,7	314,0	293,6	270,8	262,2	258,7	259,6
Onderwijs Ondersteunend Personeel	131,5	125,3	116,9	106,6	104,9	103,7	101,3
<b>Totaal</b>	<b>505,6</b>	<b>473,2</b>	<b>443,0</b>	<b>409,1</b>	<b>398,0</b>	<b>392,8</b>	<b>391,2</b>

Balans per 31/12	Realisatie 2017	Realisatie 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
<b>Vaste Activa</b>							
Gebouwen	33.710.885	33.212.154	40.519.154	49.077.154	53.063.154	50.989.154	48.848.154
Inventaris	6.516.271	6.604.814	6.604.814	6.604.814	6.604.814	6.604.814	6.604.814
	<b>40.227.156</b>	<b>39.816.968</b>	<b>47.123.968</b>	<b>55.681.968</b>	<b>59.667.968</b>	<b>57.593.968</b>	<b>55.452.968</b>
<b>Vlottende Activa</b>							
Vorderingen	1.097.372	795.187	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Liquide Middelen	14.573.882	15.177.391	7.770.000	5.567.000	6.273.000	7.046.000	7.994.000
	<b>15.671.254</b>	<b>15.972.578</b>	<b>8.970.000</b>	<b>6.767.000</b>	<b>7.473.000</b>	<b>8.246.000</b>	<b>9.194.000</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>55.898.410</b>	<b>55.789.546</b>	<b>56.094.000</b>	<b>62.449.000</b>	<b>67.141.000</b>	<b>65.840.000</b>	<b>64.647.000</b>
<b>Eigen Vermogen</b>							
Algemene Reserve	8.289.997	7.607.516	7.584.016	7.578.516	7.562.516	7.558.516	7.562.016
Best. reserve huisvesting	14.718.260	15.615.744	16.444.744	16.933.744	17.057.744	16.944.744	16.750.744
Best. reserve publiek	1.804.925	1.600.191	1.201.691	941.191	743.191	639.191	542.691
	<b>24.813.182</b>	<b>24.823.451</b>	<b>25.230.451</b>	<b>25.453.451</b>	<b>25.363.451</b>	<b>25.142.451</b>	<b>24.855.451</b>
<b>Vreemd Vermogen</b>							
Voorzieningen	2.285.445	2.442.134	2.442.134	2.442.134	2.442.134	2.442.134	2.442.134
Langlopende schulden	20.250.000	19.500.000	18.750.000	25.000.000	30.250.000	29.067.000	27.884.000
Kortlopende schulden	8.549.783	9.023.962	9.671.000	9.553.000	9.085.000	9.188.000	9.465.000
	<b>31.085.228</b>	<b>30.966.096</b>	<b>30.863.134</b>	<b>36.995.134</b>	<b>41.777.134</b>	<b>40.697.134</b>	<b>39.791.134</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>55.898.410</b>	<b>55.789.546</b>	<b>56.094.000</b>	<b>62.449.000</b>	<b>67.141.000</b>	<b>65.840.000</b>	<b>64.647.000</b>



De vermogenspositie van de Scholengroep blijft stabiel. Door twee huisvestingsprojecten die afgerond worden in 2020 neemt de post Materiële Vaste Activa verder toe. De post Vreemd Vermogen neemt

in deze prognose eveneens toe, vanwege een aanvullende financiering van het huisvestingsproject Rijks en Jorismavo.

## 9.2 Meerjarige kengetallen

Kengetallen meerjarig	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Solvabiliteit 1 (min. 30%)	44,4%	44,5%	45,0%	40,8%	37,8%	38,2%	38,4%
Solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen)	48,5%	48,9%	49,3%	44,7%	41,4%	41,9%	42,2%
Current ratio (min 0,75)	1,83	1,77	0,93	0,71	0,82	0,90	0,97
Rentabiliteit (min. 0,0)	1,5%	0,0%	0,8%	0,4%	-0,2%	-0,5%	-0,6%
Weerstandsvermogen 2 (EV > 5% baten)	43,6%	43,0%	47,6%	51,3%	53,7%	54,5%	54,4%
Huisvestingsratio (max 10%)	9,4%	10,0%	9,5%	10,1%	10,5%	10,8%	11,0%



## Staat van Baten en Lasten

Baten	Realisatie 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Rijksbijdrage	50.236.546	47.891.000	44.740.000	42.629.000	41.745.000	41.284.000
Overige bijdragen/subsidies overheid	3.707.328	3.524.000	3.340.000	3.225.000	3.151.000	3.121.000
Overige baten	3.085.651	2.416.000	2.285.000	2.153.000	2.133.000	2.139.000
<b>Totaal baten</b>	<b>57.029.525</b>	<b>53.831.000</b>	<b>50.365.000</b>	<b>48.007.000</b>	<b>47.029.000</b>	<b>46.544.000</b>
Lasten						
Personele lasten	43.608.865	41.161.000	38.458.000	36.611.000	35.851.000	35.569.000
Afschrijvingen	2.731.422	2.685.000	2.895.000	3.163.000	3.201.000	3.183.000
Huisvestingslasten	4.244.763	3.647.000	3.373.000	3.022.000	2.999.000	2.982.000
Overige materiële lasten	6.163.601	5.688.000	5.183.000	5.008.000	4.803.000	4.717.000
<b>Totaal lasten</b>	<b>56.748.651</b>	<b>53.181.000</b>	<b>49.909.000</b>	<b>47.804.000</b>	<b>46.854.000</b>	<b>46.451.000</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>280.874</b>	<b>650.000</b>	<b>456.000</b>	<b>203.000</b>	<b>175.000</b>	<b>93.000</b>
Financiële baten/lasten	-270.605	-243.000	-233.000	-293.000	-396.000	-380.000
<b>Resultaat voor reservemutatie</b>	<b>10.269</b>	<b>407.000</b>	<b>223.000</b>	<b>-90.000</b>	<b>-221.000</b>	<b>-287.000</b>
Mutatie reserves	157.342	375.000	255.000	182.000	100.000	100.000
<b>Resultaat na reservemutatie</b>	<b>167.611</b>	<b>782.000</b>	<b>478.000</b>	<b>92.000</b>	<b>-121.000</b>	<b>-187.000</b>
Resultaat Onderwijs	-887.215	-47.000	-11.000	-32.000	-8.000	7.000
Resultaat Huisvesting	897.484	829.000	489.000	124.000	-113.000	-194.000
<b>Totaal resultaat</b>	<b>10.269</b>	<b>782.000</b>	<b>478.000</b>	<b>92.000</b>	<b>-121.000</b>	<b>-187.000</b>





De ingezette daling van het aantal leerlingen is ook in dit meerjarig perspectief waar te nemen. Er is sprake van een daling van de Rijksbijdragen en van, met name, de personele lasten. Het huisvestingsresultaat zal naar een lager niveau dalen vanwege de activering van een huisvestingsproject dat in 2020 worden afgerond.

In de begroting 2019 is verwerkt dat € 100k onttrokken zal worden aan het fonds Bijzondere Projecten, ter stimulering van ontwikkelingen die bijdragen aan de realisatie van het Strategisch Plan. Zo gaat er onder andere geld naar het project Zomercampus (Pontem), scholing en professionalisering management en onderwijsontwikkeling.

### 9.3 Risicomanagement

In het kader van risicomanagement wordt jaarlijks de risicoanalyse geactualiseerd. Tevens is een aanvullende risicoanalyse opgesteld om de risico's op het gebied van ICT in kaart te brengen. De twee grootste risico's die zich laten signaleren zijn: de daling van het leerlingaantal en daarmee samenhangend het juist en tijdig aanpassen van de omvang van de formatie. Het andere risico zit ook in de personele sfeer en bestaat uit een combinatie van salarisindexatie, ziekteverzuim en instabiliteit in de bekostiging.



#### Daling leerlingaantal

De demografische ontwikkeling in de regio Nijmegen laat zien dat het totale aantal leerlingen dat zich in de periode 2019-2023 zal aanmelden bij een VO-school met circa 5 - 10% daalt. De formatie wordt hierop aangepast en dat impliceert ingrepen. De meerjarenbegroting geeft hiervan een indruk: het leerlingaantal daalt, de formatie daalt evenredig mee. Deze wijze van risicomanagement is ingegeven door beheersing, door het willen voorkomen van financiële tekorten. Als blijkt dat het marktaandeel van de Scholengroep groeit, waardoor de demografische ontwikkeling zich minder hard doet voelen, dan zullen de maatregelen gematigd worden uitgevoerd.

#### Personeel en bekostiging

Onverwachte tegenvallers doen zich voor indien de bekostiging niet meegroeit met de cao-afspraken en stijging van andere lasten door nieuwe wetgeving. Het percentage zieke medewerkers en daarmee de loonkosten van de vervangers schommelen. Daardoor kunnen de kosten van vervanging plotseling oplopen. Veranderingen in de systematiek van de bekostiging of de daarbij gehanteerde parameters kunnen tot onverwachte tegenvallers leiden. In de regel zal dit niet leiden tot een beroep op de financiële buffers van meer dan 1% van de jaarlijkse baten. Grotere verschuivingen zijn in de regel aanleiding voor tijdelijke compensaties of geleidelijke invoering.

#### Beheersing

Naast deze twee hoofd risico's zijn in de risicoanalyse 21 andere risico's geïdentificeerd. Voor elk van deze risico's is bepaald of er adequate beheersmaatregelen voorhanden zijn. Een belangrijke beheersmaatregel betreft het opnemen van de gevolgkosten in de meerjarenbegroting. Aan de hand van de liquiditeitspositie en het weerstandsvermogen wordt periodiek beoordeeld in welke mate de Scholengroep risico's kan opvangen.





# 10

## Juridische structuur en kerngegevens scholen

De Scholengroep Rijk van Nijmegen is een stichting die geen andere rechtspersonen in stand houdt.

De stichting heeft één bestuurder:  
Mevrouw Y.S. (Yolande) Ulenaers was bestuurder van 1 januari tot 1 december 2018.  
De heer H. (Henry) Winter was interim-bestuurder van 1 december tot en met 31 december 2018.  
Vanaf 1 januari 2019 is de heer J.H (Hans) Schapenk bestuurder van de Scholengroep Rijk van Nijmegen.

De stichting heeft een Raad van Toezicht van vijf leden, ultimo 2018 bestaande uit:

- Dhr. A. (Ad) van der Wiel (1950)  
voorzitter, lid audit-/huisvestingscommissie
- Mw. C.C. (Cathy) van Beek (1956)  
lid commissie onderwijs
- Mw. M. (Mariëtte) Lieverse (1954)  
voorzitter commissie onderwijs
- Dhr. C.P.M.J. de Waal (1960)  
voorzitter audit-/huisvestingscommissie
- Mw. K. (Karin) van der Wielen (1968)  
lid commissie onderwijs

School	Locatie	Onderwijssectoren
<b>Canisius College</b>		
01VN00	Berg en Dalseweg 207 6522 BK Nijmegen	vmbo-t / havo / vwo
<b>Het Rijks vmbo Campus</b>		
01VN04	Goffertweg 20 6532 AA Nijmegen	vmbo-b / k / (g)t BWI / PIE / MT / HBR / MVI
<b>Tijdelijke adressen 2019</b>		
01VN09	Hatertseweg 404 6533 GV Nijmegen St. Hubertusstraat 10 6531 LB Nijmegen Wezenlaan 71 6531 MK Nijmegen	
02ST03	Hatertseweg 404 6533 GV Nijmegen	vmbo-b / k / (g)t en VM2 EO / ZW / D&P

School	Locatie	Onderwijssectoren
<b>Pontem College</b>		
01VN03	Akkerlaan 19 6533 BK Nijmegen	Internationaal Voortgezet Schakelonderwijs
01VN08	Streekweg 21 6537 TR Nijmegen	Internationaal Voortgezet Schakelonderwijs
<b>Kandinsky College</b>		
02ST00	Malderburchtstraat 11 6535 ND Nijmegen	vmbo-t / havo / vwo / tt-mavo / tt-havo / tt-vwo
02ST04	Singel 124 6584 BK Molenhoek	vmbo-b / k / (g)t ZW / EO / D&P
<b>Jorismavo</b>		
02ST05	Heijendaalseweg 45 6524 SE Nijmegen	vmbo-t
<b>NSG Groenewoud</b>		
02VE	Van Cranenborchstraat 7 6525 BM Nijmegen	vmbo-t / havo / vwo





## Colofon

### Uitgave

Stichting Scholengroep Rijk van Nijmegen (SGRvN)

### Contact SGRvN

Toernooiveld 300, 6525 EC Nijmegen

Postbus 6687, 6503 GD Nijmegen

Website [www.sgrvn.nl](http://www.sgrvn.nl)

Telefoon (024) 35 22 555

E-mail [mail@sgrvn.nl](mailto:mail@sgrvn.nl)

### Samenstelling

Bestuursbureau SGRvN

### Fotografie

Medewerkers en leerlingen van de scholen

### Beeldredactie, tekstredactie en vormgeving

Gloedinnovate

© 2019 SGRvN

