



Jaarverslag 2020

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2020. Met dit jaarverslag legt het College van Bestuur verantwoording af aan het Ministerie van OCW over de gestelde doelen, de activiteiten en de behaalde resultaten. Dit jaarverslag is in het kader van de horizontale verantwoording ook geschreven voor medewerkers, ouders, studenten, leerlingen, andere onderwijsinstellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, en andere betrokkenen bij onze scholen. Veel (actuele) informatie over onze scholen kunt u vinden op onze websites www.gomaruscollege.nl en www.mensoaltinggroningen.nl en via de websites www.scholenopdekaart.nl en www.mbotransparant.nl.

Reactie

Mocht u na het lezen van dit jaarverslag een reactie willen geven, dan kunt u dat doen via de mail: bestuurssecretariaat@gsg.nl of u kunt bellen naar 050 – 524 4500.

Gebruikte afkortingen

BBL	: Beroepsbegeleidende leerweg (combinatie werken en leren)
BOL	: Beroepsopleidende leerweg (leren op school, stage in bedrijf of instelling)
BPV	: Beroepspraktijkvorming (praktijkgedeelte van de opleiding)
BVE	: Beroeps- en volwasseneneducatie
DUO	: Dienst Uitvoering Onderwijs
GSG	: Gereformeerde Scholengroep
JOB	: Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
MBO	: Middelbaar beroepsonderwijs
MR	: Medezeggenschapsraad van het Gomarus College
O&K	: Afdeling Onderwijs & Kwaliteit ROC Menso Alting
OOP	: Onderwijsondersteunend personeel
OP	: Onderwijzend personeel
OPDC	: Orthopedagogisch en Didactisch Centrum van de GSG
OR	: Ondernemingsraad van ROC Menso Alting
OST	: Onderwijs Service Team (voorheen: Dienstencentrum; afdelingen P&O, Financiën, Facilitair, Marketing & Communicatie, ICT)
ROC	: Regionaal opleidingscentrum
RvT	: Raad van Toezicht
SR	: Studentenraad van ROC Menso Alting
TTO	: Tweektalig onderwijs
VO	: Voortgezet onderwijs
VSV	: Voortijdig schoolverlaten (jonger dan 23 jaar, zonder startkwalificatie)
WEB	: Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WVO	: Wet op het voortgezet onderwijs

Dit bestuursverslag 2020 (bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening) is goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door de bestuurder op 24 juni 2021. Het verslag is gepubliceerd op het intranet en op de websites van het Gomarus College en ROC Menso Alting. De Medezeggenschapsraad van het Gomarus College en de Ondernemingsraad en Studentenraad van ROC Menso Alting ontvangen het bestuursverslag ter informatie.

Inhoudsopgave

Leeswijzer	2
Inhoudsopgave.....	3
Voorwoord.....	6
Verslag Raad van Toezicht	7
Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting	10
Verslag Studentenraad ROC Menso Alting	12
Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College.....	13
Hoofdstuk 1 Algemeen	14
1.1 Identiteit	14
1.2 Strategie	14
1.3 Organisatie en juridische structuur	14
1.4 Naleving Branchecodes	15
Hoofdstuk 2 Onderwijs	16
ROC Menso Alting	16
2.1 Aantal studenten en leeftijdsopbouw studenten	16
2.2 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering	16
2.3 Kwaliteitsagenda	18
2.4 Studiesucces	21
2.5 Passend onderwijs.....	21
2.6 Voortijdige schoolverlaters (VSV).....	22
2.7 Studenttevredenheid	22
2.8 Keuzedelen	23
2.9 Loopbaan en Burgerschap.....	23
2.10 Sociale veiligheid	24
2.11 Internationalisering	25
2.12 Doorstroom mbo-hbo	25
Gomarus College	28
2.13 Uitgangspunten onderwijs	28
2.14 Onderwijsontwikkelingen.....	28
2.15 Techniekonderwijs	29
2.16 Toetsing en examinering	29

2.17	Passend onderwijs.....	29
2.18	Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling.....	30
2.19	Voortijdige schoolverlaters (VSV).....	30
2.20	Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio.....	30
2.21	Sociale veiligheid	31
2.22	Extra leerlingenzorg vanuit het OPDC	31
2.23	Internationalisering	32
Hoofdstuk 3 Personeel		34
3.1	Personeelssamenstelling.....	34
3.2	Speerpunten personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM).....	36
3.3	Convenantmiddelen werkdrukvermindering VO	37
3.4	Verzuim.....	38
3.5	Beleid uitkeringen na ontslag.....	40
Hoofdstuk 4 Bedrijfsvoering		41
4.1	Facilitaire zaken en Huisvesting	41
4.2	Financiën	42
4.3	Toekomst- en continuïteitsparagraaf.....	46
4.4	Risico's en risicomanagement.....	49
4.5	Treasury-management	50
4.6	Verklaring helderheid in de bekostiging.....	50
4.7	Verbonden partijen	50
4.8	Besteding geormerkte subsidies	51
Bijlagen Gereformeerde Scholengroep.....		52
Bijlage 1: Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2020		52
Bijlagen ROC Menso Alting		54
Bijlage 1: Verantwoording schoolmaatschappelijk werk		54
Bijlage 2: Keuzedelen ROC Menso Alting 2020		55
Bijlage 3: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad.....		56
Bijlage 4: Notitie helderheid.....		57
Bijlage 5: Nadere uitwerking verantwoording ambities Kwaliteitsagenda per speerpunt		58

Bijlagen Gomarus College	75
Bijlage 1: Examenresultaten.....	75
Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College	76
 Jaarrekening GSG	 77
1. Financiële kengetallen.....	77
2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)	78
3. Staat van baten en lasten.....	79
4. Kasstroomoverzicht.....	80
5. Grondslagen voor de jaarrekening.....	81
6. Toelichting onderscheiden posten van de balans.....	87
7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)	94
8. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	97
9. Verbonden partijen	98
10. Toelichting op de staat van baten en lasten	99
11. WNT-verantwoording 2020 Stichting Gereformeerde Scholengroep.....	106
12. Gebeurtenissen na balansdatum	109
13. Controleverklaring onafhankelijke accountant.....	110
14. Gegevens rechtspersoon.....	115

Voorwoord

Dit jaarverslag geeft een beeld van de ontwikkelingen op en rondom onze scholen – het Gomarus College en ROC Menso Alting – in het kalenderjaar 2020: een in vele opzichten bijzonder en uitzonderlijk jaar. De coronapandemie raakte de hele wereld en ook onze scholen. Leerlingen, studenten en medewerkers werden geconfronteerd met kwetsbaarheid, ziekte, meerdere lockdowns, allerlei beperkende maatregelen, digitaal onderwijs, uitval van stages en examens. We zijn dankbaar voor alles wat wel lukte en kon. Het Business College kon van start gaan op ROC Menso Alting en op verschillende locaties van het Gomarus College zijn belangrijke stappen gezet in onderwijsontwikkeling. De scholen staan er qua (ontwikkeling van) kwaliteit van onderwijs, personele bezetting, naamsbekendheid en financiële positie goed voor.

De coronasituatie vroeg veel aandacht en flexibiliteit van leerlingen, studenten, docenten, leidinggevend en ondersteunende medewerkers. We zijn dankbaar dat het aantal besmettingen onder leerlingen, studenten en medewerkers beperkt bleef. Het herstel van met corona besmette medewerkers qua energie en concentratie duurt echter in meerdere situaties lang.

Het jaar 2021 zijn we gestart in een nieuwe lockdown. Op het moment van schrijven zijn de meeste maatregelen nog altijd van kracht. We merken dat de vraagstukken groter worden en het (mentaal) zwaarder wordt voor leerlingen, studenten en medewerkers. Ook de komende weken en maanden staan we voor grote uitdagingen.

We weten ons in alles geborgen door Gods trouwe Vaderhanden. We zijn dankbaar dat vele collega's en ouders, leerlingen en studenten, dagelijks Hem bidden om kracht, uithoudingsvermogen en wijsheid – op allerlei manieren. Dank aan God voor zijn nabijheid en zegen in 2020!

E. van Hoorn, bestuurder

Verslag Raad van Toezicht

Inleiding

De Raad van Toezicht is belast met het interne toezicht op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken bij de stichting GSG. Naast het gevraagd en ongevraagd adviseren van de bestuurder heeft de Raad formele taken bij het benoemen, ontslaan en belonen van het College van Bestuur, bij het goedkeuren van het meerjarenbeleid en financiële stuur- en verantwoordingsdocumenten van de stichting, waaronder de begroting en de jaarrekening.

Corona

De coronapandemie maakte 2020 tot een uitzonderlijk jaar in vele opzichten. De Raad van Toezicht vergaderde meestal digitaal en werd tussentijds frequent geïnformeerd over allerlei coronamaatregelen op de scholen. Gelukkig is het aantal besmettingen en ernstig zieken in de schoolgemeenschap beperkt gebleven. Met grote bewondering heeft de Raad van Toezicht geconstateerd dat leerlingen, studenten en medewerkers zich heel snel en adequaat hebben ingesteld op heel nieuwe omstandigheden. Hoewel afstandsonderwijs allerlei nadelen kent, is er toch het beste van gemaakt. En de persoonlijke aandacht die de GSG-cultuur kenmerkt, is behouden. Op meerdere momenten heeft de Raad zijn waardering hierover kenbaar gemaakt.

Nieuwe bestuurder

Eind 2019 kon een nieuwe bestuurder worden benoemd: per 1 mei 2020 is dhr. E. van Hoorn bestuurder van de GSG. In de periode januari tot en met april 2020 was dhr. J.T. Havinga tijdelijk bestuurder van de GSG na het vertrek in december 2019 van dhr. C.W. Heek. Deze keuze voor bestuurlijke opvolging heeft positief uitgepakt: de reguliere aansturing en beleidsontwikkeling konden voortgaan terwijl er ook adequaat gereageerd kon worden op de coronacrisis en schoolsluitingen.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft na interne evaluatie en bespreking in het voorjaar de benoeming van dhr. R.H. Bouman verlengd (tweede termijn tot eind juni 2024) en in het najaar de benoeming van dhr. A. Huijgen verlengd (tweede termijn tot begin 2025). In het voorjaar is, na consultatie van de tijdelijke en nieuwe bestuurder, de directeuren en de medezeggenschapsorganen, besloten de benoemingstermijn van de voorzitter, dhr. J.B. Modderman met één jaar te verlengen tot oktober 2021.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2020 zevenmaal vergaderd. In de vergaderingen kwamen, naast allerlei corona-gerelateerde onderwerpen, diverse ontwikkelingen op de scholen en in het onderwijs aan de orde. Tevens werd in een aantal vergaderingen bij specifieke thema's uit het toetsingskader stilgestaan. De belangrijkste onderwerpen waar de Raad van Toezicht zich, naast bovengenoemde, in 2020 mee heeft beziggehouden, zijn:

- De opdracht voor de GSG in de komende jaren. Hierover is zowel intern als met de nieuwe bestuurder uitgebreid van gedachten gewisseld.
- Onderwijsontwikkeling en -resultaten. De Raad heeft in het voorjaar een themabespreking gehouden over het vmbo-onderwijs en het project 'Sterk Techniekonderwijs'. In het najaar is een themabespreking gehouden over het waarom, waartoe en hoe van innovatie in het onderwijs.
- De Kadernota en begroting 2020-2021, het jaarverslag 2019, tussentijdse viermaanden-rapportages, en het schooljaarverslag 2019-2020. De Raad van Toezicht en met name de auditcommissie heeft de bestuurders intensief bevraagd en geadviseerd over het financiële beleid en de bedrijfsvoering.

- Huisvesting en huisvestingsbeleid. De Raad heeft in maart een themabespreking gehouden over het strategische beleid van de GSG ten aanzien van huisvesting en de verschillende visies en posities van de gemeentes daaromtrent. Met name in Groningen ligt er een stevige huisvestingsopgave de komende jaren.
- Het verlenen van eerherstel aan de in 1964 ontslagen oud-docent van het Gereformeerd Lyceum (een voorloper van het Gomarum College) H.J. Nieboer. Na verder onderzoek is besloten dit eerherstel te verlenen; begin 2021 is hierover een artikel gepubliceerd.
- De actualisatie van de Integriteitscode en Klokkenluidersregeling van de GSG.
- De activiteiten en duurzaamheid op langere termijn van de Stichting Vrienden van Gomarum.

Commissies van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft besloten tot de instelling van een Commissie Onderwijs & Kwaliteit, naast de bestaande auditcommissie en werkgeverscommissie. De taak van de Commissie Onderwijs & Kwaliteit is om zicht te krijgen en zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs binnen de GSG en de wijze waarop het College van Bestuur de kwaliteit bewaakt. Daarbij heeft de Commissie Onderwijs & Kwaliteit tot taak de rollen van toezichthouder en sparringpartner ter zake van onderwijsontwikkeling en kwaliteitsborging meer diepgang te geven. Voor de commissie is een reglement opgesteld. De commissie (Huijgen en Robbe) vergaderde eenmaal met de bestuurder over actuele zaken (afstandsonderwijs, hybride onderwijs) en de aanpak van onderwijsvernieuwingen (waarom, waartoe, hoe).

De auditcommissie (Bouman en Meijer) vergaderde vijf keer met de bestuurder en controller. Het financiële beleid en risicomanagement waren de belangrijkste gespreksonderwerpen. Bij twee vergaderingen was de accountant aanwezig ter bespreking van de managementletter respectievelijk het jaarverslag met de jaarrekening. Voor de auditcommissie is in 2020 een reglement opgesteld.

De werkgeverscommissie (Modderman en Huijgen) vergaderde drie keer met de bestuurder en voerde regie op de afstemming ten aanzien van de overdracht van werkzaamheden van de tijdelijke bestuurder en de indiensttreding van de nieuwe bestuurder. Met de nieuwe bestuurder zijn de uitkomsten van een ontwikkelassessment besproken.

De voorzitter van de Raad van Toezicht sprak maandelijks in een bilateraal overleg met de bestuurder.

Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht heeft in december zijn werkzaamheden tegen het licht gehouden door middel van een extern begeleide zelfevaluatie. Met dankbaarheid kon geconstateerd worden dat de Raad van Toezicht op veel dimensies goed scoort en de leden tevreden zijn over het functioneren van zowel de individuele leden als de Raad als geheel. De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI-NVTK) en van het platform van Raden van Toezicht van de MBO-raad. Enkele leden bezochten (digitale) bijeenkomsten van deze landelijke gremia en rapporteerden hierover in de vergadering.

Locatiebezoek en contact met directeuren en medezeggenschapsorganen

Het jaarlijkse bezoek van de Raad van Toezicht aan één van de locaties van de GSG, dit jaar aan het OPDC, is door de coronapandemie twee keer geannuleerd.

Ook het jaarlijkse overleg van de Raad van Toezicht met alle directeuren kon niet doorgaan. In het najaar is er een digitaal contactmoment tussen de Raad van Toezicht en directeuren georganiseerd ter bemoediging en om te horen wat de coronamaatregelen in de dagelijkse praktijk betekenen voor leerlingen, studenten en medewerkers.

Afgevaardigden van de Raad van Toezicht hebben enkele keren contact gehad met de MR, OR en Studentenraad. Door corona konden niet alle geplande bijeenkomsten doorgang vinden.

Branchecodes en klokkenluidersregeling

De toezichtvisie en het toetsingskader van de Raad van Toezicht zijn als leidraad gehanteerd bij het opstellen van de agenda voor de RvT-vergadering. Daarbij is tevens kennisgenomen van de ontwikkelingen rondom de updates van de governance-codes 'Branchecode goed bestuur in het mbo' en 'Code Goed Onderwijsbestuur VO'. De Raad van Toezicht en de stichting GSG onderschrijven deze codes. Er is een klokkenluidersregeling waarvan in 2020 geen gebruikgemaakt is.

Terugblik

We kunnen terugzien op een uitzonderlijk en intensief jaar waarin de coronapandemie buitengewoon veel energie en aandacht heeft gevraagd. Tegelijkertijd kunnen we terugzien op een jaar met veel zegeningen waarin de nieuwe bestuurder, ondanks beperkte mogelijkheden voor fysiek contact op de scholen, een goede start heeft kunnen maken. We zijn dankbaar voor het prachtige, gereformeerde onderwijs dat de GSG in Noord-Nederland biedt aan vele leerlingen en studenten, voor de betrokkenheid van ouders en voor de enorme inzet van medewerkers.

We beseffen eens te meer dat we in alles afhankelijk zijn van onze God en Vader. Vertrouwend op zijn beloften van nabijheid gaan we de toekomst tegemoet.

J.B. Modderman, voorzitter
Groningen, april 2021

Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van ROC Menso Alting over het kalenderjaar 2020. Achtereenvolgens wordt een kort overzicht gegeven van wat de OR heeft beziggehouden en met wie de OR om tafel zit.

OR Intern

Het jaar 2020 beloofde veel goeds, een jaar waarin wij als OR konden werken aan onze nieuwe bezetting en ons konden gaan scholen om de organisatie dienstbaar te kunnen worden. Door de komst van de pandemie werd dit allemaal anders. Het werd een jaar van schakelen en online overleggen. Een jaar van afstand en het verleggen van prioriteiten. Onze missie/ visie (gesteld in 2019): “Wij zijn een actieve OR die aan de hand van de CAO en WOR mede zorg draagt voor een gezonde organisatie voor medewerkers en studenten.” hebben wij binnen de organisatie op een andere manier vorm moeten geven.

Komend jaar zijn er 2 leden aftredend, te weten Peter van Dam en Dennis Westra. Eerstgenoemde is niet herkiesbaar. De OR heeft hier in het afgelopen kalenderjaar geen actie voor ondernomen. De verkiezingen zullen in het volgende kalenderjaar zijn.

Het dagelijks bestuur is dit kalenderjaar ongewijzigd gebleven en wordt gevormd door de voorzitter en secretaris.

Ondanks alle maatregelen hebben wij de overleggen kunnen continueren. Ook dit kalenderjaar hebben wij een 4-weeks ritme gehanteerd. 1 keer in de 4 weken een overleg met de Bestuurder en Directeur, 1 keer in de 4 weken een overleg met alleen de ondernemingsraad. Daarnaast werd elk overleg met de Bestuurder en Directeur voorbereid in een vooroverleg.

Overlegitemen BES/DIR

Elke vier weken heeft de OR overleg met de bestuurder en directeur. Dan zijn we met de 5 OR-leden aanwezig. De OR is blij met de werkwijze dat de bestuurder en directeur de OR vroeg meenemen in ontwikkelingen en het proces van besluitvorming. Zo kan de OR vroeg zijn mening vormen en in gesprek gaan. Dat past bij de werkwijze van de OR om proactief te zijn. Onderwerpen afgelopen kalenderjaar waren (niet uitputtend):

- Maatregelen Corona (meerdere malen op de agenda)
- Financiën
- Werkdrukbeleid
- ICT vernieuwingen
- Status en uitvoering RI&E
- Schoolplan, strategisch beleidsplan en directieplan

Overleg Raad van Toezicht (RvT)

Met een afvaardiging van de RvT is overleg geweest over onder andere de samenwerking tussen OR, bestuurder, directeur en Raad van Toezicht.

OR-Scholing

Door de Corona maatregelen hebben wij als ondernemingsraad geen scholing kunnen organiseren. Op de momenten dat deze gepland stond waren de maatregelen dusdanig dat wij het niet verantwoord vonden om op scholing te gaan of, gezien onze positie binnen de organisatie, niet op scholing wilden gaan.

Nawoord

We hopen dat dit verslag u inzicht geeft in waar wij ons als OR van ROC Menso Alting mee bezig hebben gehouden afgelopen jaar. Als er vragen zijn of u feedback heeft: we zijn bereikbaar per mail, maar zeker ook, zodra het allemaal weer mogelijk is, persoonlijk in de pauzes en wandelgangen. Als u wilt, kunt u ook de vergaderingen met de bestuurder en directeur bijwonen. Dat horen we wel graag op tijd i.v.m. de vergaderruimte.

De OR-leden: Peter van Dam, Jacob Verbree, Giny Moltmaker, Emma Kolbeek (voorzitter), Dennis Westra (secretaris).

Groningen, februari 2021

Verslag Studentenraad ROC Menso Alting

Het jaar 2020 was een bijzonder jaar. Door COVID-19 gingen veel zaken anders. Gelukkig was het mogelijk om elkaar online te blijven zien en konden vergaderingen toch doorgaan. We leerden daarin snel. Juist ook in dit jaar wisselde de helft van de leden. Toch is het weer gelukt om een betrokken Studentenraad neer te zetten.

Er kwam een nieuwe bestuurder. De Studentenraad zag af van deelname bij de sollicitatiegesprekken doordat de bemensing op dat moment daarvoor te krap was. De betrokkenheid bij de procedure was wel goed geregeld en ook de kennismaking daarna. De opdracht die de bestuurder van de Raad van Toezicht heeft gekregen, heeft de bestuurder met de Studentenraad besproken. Dat was lastig om online te moeten doen.

De gebruikelijke onderwerpen passeerden de agenda. En natuurlijk ook allerlei corona-aanvragen. De Studentenraad wordt nu ook jaarlijks betrokken bij zaken als de Kadernota, het Directieplan en de Halfjaarrapportages. De integriteitscode en de klokkenluidersregeling zijn dit jaar herzien en besproken. Over de begroting is gezamenlijk met de OR gesproken. Het contact met de OR is goed en nuttig.

Het overleg met de directeur is goed en vindt regelmatig plaats, waarbij zaken die de Studentenraad aankaart, door de directeur opgepakt worden. De stem van de studenten krijgt op die manier een plek. Overleggen met bestuurder en Raad van Toezicht staan ook met regelmaat op de agenda en zorgen voor meer kennis en begrip.

Groningen, februari 2021

Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College

De Medezeggenschapsraad (MR) van het Gomarus College vertegenwoordigt alle locaties van het Gomarus College. De samenstelling van de MR is als volgt:

- 6 personeelsleden waarvan:
 - 4 docenten
 - 1 medewerker ondersteunend personeel
 - 1 medewerker Onderwijs Service Team (OST)
- 6 ouders, waarvoor stemrecht is voor 3 zetels
- 6 leerlingen, waarvoor stemrecht is voor 3 zetels

Voor deze samenstelling is gekozen om de medezeggenschap beter te borgen. Een bredere inzet heeft een positief effect op de besluitvorming. Er wordt gewerkt met een externe technisch voorzitter en een ambtelijk secretaris, die beiden geen lid zijn van de MR. Zij zijn aangesteld voor het stroomlijnen en bewaken van de processen.

Er waren wat wisselingen van de wacht: een nieuwe voorzitter, 2 nieuwe personeelsleden en 4 nieuwe leerlingen. Ze hebben zich het MR-werk al goed eigen gemaakt en zijn waardevolle aanwinsten voor de groep.

Het jaar 2020 werd ook in de medezeggenschap gedomineerd door COVID-19. Er is een groot deel van het jaar online vergaderd en de vergadering die wel fysiek mocht, moest gehouden worden met een groep van ruim 20 mensen op 1,5 meter afstand in een gymzaal of groot lokaal. Ondanks deze beperkingen kon er goed meegedacht en meegesproken worden. De MR werd vanaf het begin goed bij de coronamaatregelen betrokken.

En dan kwam juist in dit vreemde jaar de nieuwe bestuurder. De samenwerking gaat ondanks de vele online vergaderingen goed. De bestuurder heeft zijn opdracht van de Raad van Toezicht voorgelegd aan de medezeggenschap en dat heeft geresulteerd in een mooie bespreking waarin de lijn voor de komende jaren weer op het netvlies staat.

Veel zaken zijn de revue gepasseerd. Ook in coronatijd gaan veel ontwikkelingen gewoon door. Een goedkeuring voor de plannen met de subsidie Sterk Techniekonderwijs. Nadenken over de uren van het personeel voor levensfasebewust werken. Het privacyreglement, de klokkenluidersregeling en de integriteitscode. Samenwerking tussen VO-scholen in de regio Assen. Aansturing van de Magnolia-locatie. Een nieuwe methode van 20-80 Learning. Vakken die niet gegeven kunnen worden. Ventilatie van de gebouwen. En de methode GRIP om dagopeningen mee te kunnen doen.

Al met al: volle agenda's ook in coronatijd. Keuzes maken, prioriteren en de strategische lijn in het vizier houden. In 2021 zal dat ook weer de route zijn.

Groningen, februari 2021

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1 Identiteit

De Gereformeerde Scholengroep verzorgt voortgezet onderwijs (Gomarus College) en middelbaar beroepsonderwijs (ROC Menso Alting) in Noord-Nederland vanuit de gereformeerde levensvisie.

Sinds 1 augustus 2016 heeft de Gereformeerde Scholengroep haar identiteit formeel vastgelegd in een identiteitsdocument. Elk personeelslid stemt in met dit document en geeft er als identiteitsdrager vorm en inhoud aan. Van ouders van leerlingen van het Gomarus College wordt gevraagd er van harte mee in te stemmen dat hun kind(eren) onderwijs ontvangt op basis van onze identiteit en zo deel uit gaat maken van onze christelijke gemeenschap; ouders ondertekenen hiertoe een ouderverklaring. Met nieuwe ouders wordt een kennismakingsgesprek gevoerd waarin over en weer een beeld gevormd wordt in hoeverre de christelijke opvoeding thuis en de manier waarop wij op school ons onderwijs vormgeven vanuit ons christen-zijn bij elkaar passen. Bij ROC Menso Alting vragen we van studenten onze identiteit te respecteren.

De identiteit is als een marinade verweven in ons onderwijs, in de manier waarop we met elkaar omgaan en in de stijl van leidinggeven. Bij de dagopeningen en de vieringen rond de christelijke feestdagen komt het christelijk geloof en je plek als christen in de wereld en Gods Koninkrijk expliciet aan de orde. Daarnaast komt het geloof en christen-zijn ter sprake in vele lessituaties, tijdens excursies en bij andere onderwijsactiviteiten.

Op teambijeenkomsten en studiedagen per locatie is er aandacht voor het doordenken van de identiteit. Helaas konden in 2020 de GSG-brede identiteitsconferenties voor het onderwijzend en ondersteunend personeel niet doorgaan. Normaliter gaan we tijdens deze conferenties aan de hand van een thema in gesprek over onze identiteit en de dagelijkse praktijk. De tweejarige leergang 'identitair bekwaam' voor startende docenten kon gelukkig wel doorgaan. Deze leergang betreft een met de Christelijke Hogeschool Ede en andere partners ontwikkelde minor-opleiding waarin in een aantal modules allerlei aspecten van onze identiteit en het werken als identiteitsdrager aan de orde komen. Met de andere drie gereformeerde VO-scholen in Nederland werken we aan de vernieuwing van de methode voor de dagopeningen: om de week komt er een volledig vernieuwde en geactualiseerde reeks van vijf dagopeningen digitaal beschikbaar.

1.2 Strategie

Zowel het Gomarus College als ROC Menso Alting hebben hun strategisch beleid beschreven in een Strategisch Beleidsplan. In 2018 is voor ROC Menso Alting een Strategisch Beleidsplan 2018-2022 geschreven als opvolger van het eerdere Koersplan. Aanvullend op dit SBP is in 2019 een vernieuwde Kwaliteitsagenda ontwikkeld waarin de plannen t.a.v. de besteding van de kwaliteitsagendagelden beschreven staan.

Voor het Gomarus College is, aanvullend op het Strategisch Beleidsplan 2016-2021, een beknopt Schoolplan 2020-2021 geschreven. In de zomer van 2020 is een strategie- en teamontwikkelingstraject voor de hele GSG gestart; na afronding hiervan in 2021 zal een nieuw meerjarig Schoolplan voor het Gomarus College geschreven worden.

De in 2020 bereikte resultaten staan per school beschreven in de volgende hoofdstukken.

1.3 Organisatie en juridische structuur

Het Gomarus College, ROC Menso Alting en het Onderwijs Service Team (OST) vormen samen de stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG).

Het Gomarus College (school voor voortgezet onderwijs) heeft vestigingen in Assen, Drachten, Groningen (5), en Leeuwarden.

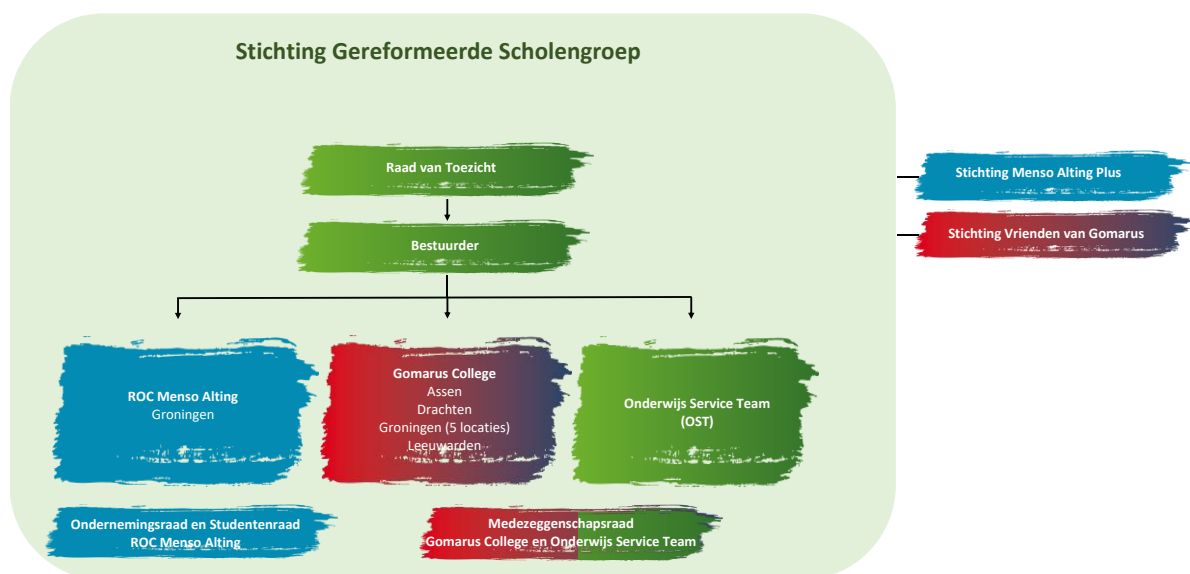
ROC Menso Alting (MBO-onderwijs en volwasseneducatie) heeft één vestiging in Groningen en omvat de afdelingen: Dienstverlening, Business College (voorheen: Economie), Onderwijs & Opvoeding, en Zorg en Welzijn.

Naast het OST is er een Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC); het OPDC en OST zijn dienstverlenend aan de verschillende onderwijslocaties.

Met ongeveer 500 betrokken medewerkers geven wij vorm en inhoud aan gereformeerd onderwijs in Noord-Nederland aan meer dan 3800 leerlingen en studenten.

De GSG kent drie managementlagen: bestuurder, directeuren en teamleiders. De bestuurder is het bevoegd gezag. De stichting heeft een eenhoofdig College van Bestuur en een Raad van Toezicht. In de periode 1 januari 2020 tot en met 30 april 2020 was dhr. J.T. Havinga tijdelijk bestuurder. Sinds 1 mei 2020 is dhr. E. van Hoorn bestuurder van de GSG. Bij ROC Menso Alting zijn een Ondernemingsraad en Studentenraad actief; de Medezeggenschapsraad van het Gomarus College behartigt de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers van het Gomarus College en ook van het OPDC en OST. Voor een weergave van de activiteiten van de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen verwijzen we naar de eerste pagina's van dit jaarverslag.

De volgende figuur toont het organigram van de GSG.



1.4 Naleving Branchecodes

De GSG hanteert de Code Goed Bestuur in het mbo uit 2014 die in 2019 en 2020 is geëvalueerd en de Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad uit 2015 die in 2019 is geëvalueerd en aangescherpt. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht stemmen in met beide codes; deze instemming is een verplichting ten gevolge van het lidmaatschap van de GSG van de VO-Raad en de MBO-Raad.

Bij de GSG wordt gewerkt vanuit een identiteitsdocument en aan de hand van GSG-waarden. Een verdere uitwerking is beschreven in het Personeelsbeleid, in de Integriteitscode en in andere documenten in ons Handboek Personeelsbeleid. De integriteitscode en klokkenluidersregeling zijn in 2020 geactualiseerd en gepubliceerd op de websites van de scholen. In 2019 is er geen beroep gedaan op de klokkenluidersregeling. De integriteitscode volgt de richtlijnen van de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

Hoofdstuk 2 Onderwijs

ROC Menso Alting

2.1 Aantal studenten en leeftijdsopbouw studenten

In onderstaande tabel staan de studentenaantallen over de afgelopen jaren vermeld.

In de eerste tabel staat het totale aantal studenten en de spreiding van de studenten over de verschillende opleidingen per schooljaar vermeld. In 2020 is een duidelijke stijging te zien van het aantal studenten. Deze stijging t.o.v. het jaar ervoor heeft te maken met onder andere een hogere instroom bij Onderwijs en Opvoeding en bij het basisjaar van Business College (de voormalige afdeling Economie) dan verwacht, de voortzetting van de BBL-opleidingen en een aantal verlengers vanwege COVID-19.

Studentenaantallen per 1 oktober	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Business College	122	116	103	95	90	96
Dienstverlening	53	59	44	38	38	42
Verpleegkunde	153	143	138	147	149	162
Maatschappelijke zorg	232	220	227	233	222	215
Onderwijs en Opvoeding	116	133	142	158	199	205
Contract-/ander onderwijs (niet-bekostigd)			16	35	45	27
Totaal	676	671	670	706	743	747
Totaal (alleen bekostigd)	676	671	654	671	698	720

2.2 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering

Corona had een grote impact op het onderwijs. Studenten volgden digitale lessen en konden lange tijd niet naar school. Na de zomer konden gelukkig de nieuwe eerstejaarsstudenten wel een periode (bijna) volledig naar school komen zodat medewerkers en studenten elkaar echt konden ontmoeten en leren kennen. Hoewel stages vaak wel konden doorgaan, was stagebezoek door de docent niet of beperkt mogelijk. Studenten konden hun studie met enige maanden verlengen en toch al doorstromen naar het hbo, hetgeen allerlei afstemming vroeg tussen de Noordelijke mbo- en hbo-instellingen. Sommige studenten werden door hun stagebedrijf gevraagd om niet naar school te gaan om besmettingsrisico's te voorkomen. Om studenten extra te kunnen begeleiden (zowel t.a.v. kennis en vaardigheden als t.a.v. persoonsvorming, mentaal welbevinden, socialisatie) is een subsidieaanvraag ingediend voor het ontwikkelen van Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (IOP). Vanwege de voortdurende coronamaatregelen kon er slechts beperkt uitvoering gegeven worden aan deze programma's.

In het jaar 2020 is er gewerkt aan de verdere inbedding en verankering van de ingezette kwaliteitsstructuur. Alle teams werken volgens de kwaliteitscyclus en aan de hand van ervaring, gesprek en overleg worden de verschillende formats ingezet en geëvalueerd. De afdeling Onderwijs & Kwaliteit (O&K) overlegt elke twee weken met de teamleiders. In dit werkoverleg worden het onderwijs, de (bedrijfs)processen en de kwaliteitscyclus besproken. Daarnaast is er een vergaderstructuur tussen O&K en het MT waarin in overleg keuzes gemaakt worden of beleid wordt doorgenomen.

Aan het eind van het schooljaar hebben de teamleiders een jaarrapportage geschreven. Hierin werd er teruggekeken naar het afgelopen jaar en werden de belangrijkste zaken besproken. In september

hebben de teams hun zelfevaluatie gehouden door middel via een dialoogsessie. Door corona is de evaluatie van de teamplannen uitgesteld naar september. Met de gegevens uit de jaarrapportage, zelfevaluatie en de evaluatie van het teamplan zijn de doelen voor het nieuwe teamplan opgesteld en vastgesteld door de directeur.

Bedrijfsprocessen

ROC Menso Alting werkte tot voor kort met Magister voor informatievoorziening voor studenten. Magister kent een aantal belemmeringen en was als studenteninformatiesysteem niet toereikend voor ons ROC: er liepen administratieve processen om Magister heen om het werk te kunnen doen. Dit was arbeidsintensief, frustrerend en foutgevoelig. Een systeem dat beter geschikt is voor het MBO zou een groot deel van deze processen digitaliseren.

De ambitie van ROC Menso Alting is om in 2022 een betrouwbare en wendbare organisatie te zijn (zie het Strategisch Beleidsplan en de Kwaliteitsagenda). Een optimaal functionerend studenteninformatiesysteem is onderdeel van de basisuitrusting van het ROC om een betrouwbare, wendbare, bestendige en duurzame organisatie te kunnen zijn.

Na een zorgvuldig selectietraject is gekozen voor Eduarte omdat dit systeem voldoet aan onze wensen en eisen. Het systeem is per 1 juni 2020 live gegaan voor de diplomerende studenten en in augustus 2020 voor de overige studenten. De verdere implementatie van het systeem loopt door tot in 2021. Daarnaast is er dit jaar begonnen om met de administratie de administratieve processen door te nemen. Door de implementatie van onder andere Eduarte zijn er wijzigingen noodzakelijk in de verschillende administratieve processen. De processen zijn geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Examencommissie

Door de overgang naar Eduarte zijn de processen rondom examinering en diplomering aangepast. Eduarte zorgt voor één plek waar de cijfers van de summatieve resultaten worden geregistreerd die ook inzichtelijk is voor docent en student. Ook het diplomeren van studenten verloopt digitaal via Eduarte. Hierdoor zijn deze processen beter geborgd.

De coronacrisis heeft invloed gehad op de afname van examens door het sluiten van BPV-bedrijven of de beperkte openstelling van BPV-bedrijven. Hierom heeft de examencommissie bij de teams uitgevraagd of er examens waren die op een alternatieve manier afgenomen moesten worden. De teams hebben waar nodig aanvragen ingediend en deze zijn beoordeeld door de examencommissie. Op deze manier werd de kwaliteit van afname en beoordeling geborgd door de examencommissie ook ten tijde van de coronacrisis.

Examenagenda

Wij hanteren de route: inkopen van exameninstrumenten bij een gecertificeerde examenleverancier, bij alle opleidingen incl. de keuzedelen. Dit levert de volgende voordelen en kansen op:

- Minder formatie kwijt aan het zelf construeren van examens.
- Minder kosten.
- We ontvangen een compleet pakket voor de examinering, we kunnen ons dus richten op het proces er omheen.

We onderkennen de volgende nadelen en knelpunten:

- We hebben minder invloed op hoe een examen geconstrueerd is:
 - qua inhoud
 - qua vorm
- Wijzigingen duren langer omdat we een afnemende partij zijn.

Intensivering

Alle opleidingen van ROC Menso Alting voldoen aan de 1000-urennorm. Uitgangspunt daarbij is het leveren van onderwijs van kwaliteit, de norm is daarvoor een hulpmiddel.

Instellingsaudit vanuit Kwaliteitsnetwerk MBO

In het voorjaar van 2020 stond deze audit gepland. Vanwege COVID-19 is deze audit on hold gezet. In september 2020 is besloten de interne audit te verplaatsen naar voorjaar 2021. Door de lockdown eind 2020 tot voorjaar 2021 is besloten om de fysieke audit definitief te annuleren. Zodra er weer mogelijkheden tot een (deels) fysieke audit zijn, zal deze weer ingepland worden.

Inspectie

In september 2020 is meegewerkt aan een fysiek onderzoek naar de effecten van corona op het onderwijs. Dit bezoek is positief verlopen; de inspectie vond dat het onderzoek tal van inzichten bood over de uitdagingen voor het onderwijs in deze bijzondere periode. *‘Het was plezierig om daar open over te kunnen spreken met het management, docenten en studenten’*. Naast dit onderzoek op locatie is er meerdere malen telefonisch contact geweest met de inspectie over de situatie op school.

2.3 Kwaliteitsagenda

Vanaf het schooljaar 2019 werken we aan de speerpunten vanuit de Kwaliteitsagenda ROC Menso Alting 2019-2022. De doelen en ambities van deze speerpunten zijn gekoppeld aan de strategische doelen vanuit het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2018-2022 (SBP). In bijlage 5 van de bijlagen ROC Menso Alting is een gedetailleerde uitwerking opgenomen per speerpunt waarin de voortgang van de ambities wordt weergegeven en verantwoord aan de hand van de normen.

Hieronder volgt de reflectie van de bestuurder.

De normen van 2020 zijn veelal behaald waarbij het behaalde resultaat ons helpt in de verbeteringen en/of aanpassingen van de activiteiten om onze ambities te behalen. Wel is het zo dat onze studentenaantallen klein zijn, waardoor kleine schommelingen (grote) effecten kunnen hebben op de resultaten.

Eén van onze ambities is dat wij ons opleidingsportfolio willen uitbreiden en andere doelgroepen willen bedienen naast onze reguliere studenten. Vanwege regionale afspraken is het starten van een entree-opleiding niet mogelijk. We richten ons op het aanbieden van een basisjaar Business College, diverse BBL-trajecten en een aanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. De eerste projecten zijn afgerond en nieuwe opleidingen zijn gestart. In 2021 gaan we verder met deze ontwikkeling.

Onze christelijke identiteit is ingebed in o.a. ons vormend onderwijs. Onze ambitie dat het vormend onderwijs als rode draad door de opleiding loopt, wordt steeds beter gerealiseerd; we zien en merken de eerste effecten. De kwaliteitszorgsystematiek is daarbij ondersteunend en helpt bij de monitoring van de voortgang. Hierdoor weten we goed waar we staan en waar nog ontwikkeling en verbetering nodig is. Zo moeten onze studenten meer meegenomen worden in het ‘hogere doel’ wat wij willen bereiken met het vormend onderwijs.

De doorstroom vmbo-mbo-hbo verloopt goed. We zijn tevreden met de resultaten voor de succesvolle doorstroom in de onderwijskolom. Daarnaast doen onze oud-studenten het ook goed in het bedrijfsleven. We bereiden onze studenten goed voor op hun (school)carrière nadat ze onze school hebben verlaten. Het is heel mooi dat studenten willen doorstromen, maar de kwalitatieve norm (ze stromen door en ze hebben succes) is veel belangrijker, dan het aantal (kwantitatieve norm) dat doorstroomt. Onze denkrichting is hierin wat verschoven. We willen meer inzetten op een succesvolle doorstroom dan het doorstromen op zich (de aantallen).

Het maatwerk wat we bieden werpt vruchten af. We slagen er in om successen te behalen in de begeleiding van onze studenten. De studenten ervaren dat ze gezien worden door de docenten en waarderen deze inzet.

In het afgelopen jaar was het een uitdaging om het bedrijfsleven te betrekken bij de ontwikkelingen aangezien COVID-19 fysieke bijeenkomsten uitsloot. Hierdoor werd het contact meer online, per telefoon of vond er helemaal geen (bestuurlijk) contact plaats bijvoorbeeld vanwege de werkdruk bij de zorginstellingen. Dit heeft invloed gehad op de diepgang die we wilden bereiken met bedrijven en/of instellingen in de mate waarop zij input konden geven op onze opleidingsprogramma's. We hopen hiervoor een andere manier te vinden om bedrijven alsnog meer te betrekken bij de ontwikkelingen in ons onderwijs.

Hieronder volgt een korte beschrijving van de algemene voortgang per speerpunt.

Jongeren in kwetsbare posities

In onze ambitie 'De loopbaanbegeleiding en het burgerschapsprogramma zijn zo vorm gegeven dat alle jongeren, ook jongeren in kwetsbare posities, en volwassenen (nieuwkomers) gelijke kansen geboden worden om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen om zo door te kunnen stromen naar vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt (subdoel 2.1a)' gaat het in de kern om het bieden van gelijke kansen aan al onze studenten om zich te ontwikkelen waarbij we de loopbaanbegeleiding zo vorm hebben gegeven dat dit effect bereikt wordt voor de studenten. De eerste effecten van de uitgezette activiteiten om deze ambitie vorm te geven worden zichtbaar. Onze oud-studenten geven terug dat zij een passende plek (in lijn van de opleiding) hebben gevonden op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding zowel op het mbo als hbo. We merken ook de eerste effecten bij onze huidige studenten: de studiebegeleiding en loopbaanbegeleiding worden meer gewaardeerd.

Onze ambitie 'Vormend onderwijsprogramma wordt door de organisatie gedragen en zorgt voor samenhang tussen vakken waarbij loopbaanontwikkeling en burgerschap voorop staan (SBP; subdoel 2.1b)' is volop in ontwikkeling. Onze wens om het vormend onderwijs als rode draad door de onderwijsprogramma's te laten lopen, krijgt gestalte en de eerste resultaten zijn zichtbaar. De koppeling tussen vormend onderwijs en de beroepsspecifieke onderdelen wordt herkend door de studenten. We zien dat studenten de inhoud van de verschillende onderwijsprogramma's en de docenten waarderen. De feedback die de docenten ontvangen is opbouwend en geeft inspiratie voor verbeteringen van het onderwijs om zo meer ontwikkeling te genereren. Daarnaast hebben we intensiever ingezet op maatwerk om zo het diplomasucces bij studenten te verhogen. Het effect van het geboden maatwerk is dat de (meeste) studenten toch met een diploma de school hebben verlaten. Dit is te zien in de voorlopige diploma- en jaarresultaten van 2019-2020. Daarnaast zijn de VSV-cijfers stabiel. Met deze opbrengst zien we voortgang in onze ambitie 'dat het vormend onderwijs een ondersteunend en stimulerend pedagogisch leerklimaat biedt dat afgestemd is op het niveau van de studenten binnen de verschillende opleidingen (SBP; subdoel 2.1c).

Gelijke kansen

In deze ambitie gaat het in de kern om het bieden van verschillende mogelijkheden tot maatwerk. Maatwerk waardoor onze studenten onderwijs geboden wordt waarmee zij een scala aan vaardigheden kunnen ontwikkelen om zo soepel in- en door te stromen naar vervolgonderwijs of werk. Een belangrijk onderdeel hierbij is de doorstroom vmbo-mbo. In het afgelopen jaar zijn we daarom meer uren gaan inzetten in de taakgroep vmbo-mbo, mede door de subsidie die is aangevraagd samen met het vmbo. Daarnaast zijn docenten en teamleiders van het mbo en vmbo aangehaakt om goede samenwerking met het vmbo op gang te brengen. Hierdoor kunnen we de inhoudelijke aansluiting

beter afstemmen en de organisatie van de kennismakingsactiviteiten structureel wegzetten in de jaarplanners.

Om een student goed te kunnen bedienen, is er tijdens de intake ruimte om maatwerk te bespreken. Er worden afspraken gemaakt over bijvoorbeeld vrijstellingen en faciliteiten, met de pluscoach en/of een medewerker van het interne zorg- en adviesteam (IZAT).

Om een goede doorstroom naar het hbo te realiseren is er ingezet op doorstroomkeuzedelen. We werken bij deze doorstroomkeuzedelen samen met het hbo en andere Noordelijke mbo-scholen. Na evaluatie in 2018-2019 zijn de onderwijsactiviteiten aangepast. De aanpassingen hebben zichtbaar effect. Studenten geven nu aan een duidelijk beeld te hebben gekregen van het hbo en weten nu zekerder of ze wel of niet willen doorstuderen.

Het opzetten van de BBL-opleidingen en het starten van een LLO-aanbod is in volle gang (zie speerpunt 'opleiden voor de toekomst') en heeft als eerste effect dat volwassenen zich aanmelden die dit anders niet gedaan zouden hebben, omdat een BOL-opleiding niet direct aansluit bij hun behoeftes.

Om de kwaliteit van ons onderwijs blijvend te borgen, is in 2018 en 2019 de vernieuwde kwaliteitszorgsystematiek verder verankerd in de organisatie. Het effect hiervan (in 2020) is dat er door de teams meer bewustzijn is op het gebied van kwaliteit en het borgen van de kwaliteitszorgcyclus.

Op deze manier werken we toe om onze ambitie zoals deze als volgt wordt beschreven: *'De komende tijd willen we onderzoeken welke bijdrage wij in de regio kunnen leveren aan leven lang ontwikkelen van laaggeletterden, personen met afstand tot de arbeidsmarkt, vluchtelingen, herstarters, (jong)volwassenen die een nieuw spoor zoeken en aan het bieden van kansen aan werkende jongeren en volwassenen die na en tijdens werkervaring door willen leren. Daarbij denken we aan het verder ontwikkelen en inzetten van innovatieve didactische concepten en werkwijzen zoals duale opleidingstrajecten, voorzieningen voor blended en digitaal leren, het mogelijk maken van meer samenhangende deelcertificaten en modulair onderwijs, leerwerkplekklere, praktijkleren, hybride onderwijs, het uitbreiden van de BBL-trajecten, en de mogelijkheid van formatief evalueren (elders verworven competenties) zodat een persoonlijk portfolio ontwikkeld kan worden'* te behalen.

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Bij dit speerpunt is onze ambitie als volgt omschreven: *'Wij bieden opleidingen aan in de zorgsector en in de onderwijs- en opvoedingssector en zullen ons onderwijsaanbod waar mogelijk verder uitbreiden op basis van de behoefte uit het werkveld. We dragen als ROC Menso Alting door ons praktijk- en werkplekgerichte onderwijs bij aan het stimuleren van ondernemerschap en innovatie. Daarnaast dragen we specifiek bij aan het speerpunt 'Gezond ouder worden' door het aanbieden van opleidingen in de zorgsector en onderwijs en opvoeding. ROC Menso Alting zal met name binnen de afdeling Economie goed onderzoeken of het opleidingsportfolio gezien deze ontwikkelingen zo kan blijven als deze nu is.'* Om de ambitie te kunnen bereiken zijn er verschillende acties uitgezet. Zo worden bij de afdeling Zorg en Welzijn en de afdeling Onderwijs en Opvoeding de opleidingen nu ook in de BBL aangeboden. Daarnaast is er dit jaar op verzoek van een zorginstelling een Verzorgende-IG opleiding (derde leerweg) ontwikkeld.

Sinds dit schooljaar is er een begin gemaakt om ons onderwijs zo te organiseren dat we beter in staat zijn om in te spelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt en student. Eén van de eerste stappen is gezet door de onderwijslogistiek anders te organiseren. Het effect hiervan is dat we meer flexibel zullen zijn en we daardoor beter in staat zijn om vragen vanuit de markt op te vangen en we makkelijker maatwerk kunnen bieden.

De afdeling Economie heeft onderzoek gedaan of het opleidingsportfolio kan blijven bestaan met het huidige aanbod. Eén van de aanbevelingen uit het onderzoek was om de curricula tegen het licht te houden en aan te passen. De afdeling heeft in samenspraak met het bedrijfsleven en andere ROC's

een breed basisjaar ontwikkeld. Deze ontwikkeling sluit aan op het nieuwe kwalificatiedossier Zakelijke dienstverlening dat in 2022-2023 ingaat. Ook heeft de afdeling haar naam verandert naar Business College.

Zoals aangegeven: in bijlage 5 van de bijlagen ROC Menso Alting is een gedetailleerde uitwerking van de voortgang van onze Kwaliteitsagenda opgenomen per speerpunt en ambitie conform de rapportage-eisen vanuit de CKMBO.

2.4 Studiesucces

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat laat zien hoe groot het aantal studenten is dat onze school in een schooljaar verliet mét een diploma als percentage van het totale aantal studenten dat onze school verliet in dat schooljaar. In de berekening worden alle diploma's die een student binnen de school heeft behaald meegenomen.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
ROC Menso Alting	75,8%	79,2%	72,0%	75,1%	77,6%	67,5%	71,1%
Vergelijkingsgroep	74,1%	75,2%	73,1%	73,4%	71,5%	71,0%	73,4%

Bron: DUO, indicatoren MBO.

Jaarresultaat

Het jaarresultaat laat zien hoe groot het aantal gediplomeerden (studenten die onze school verlaten met een diploma plus gediplomeerde doorstromers binnen de school) in een schooljaar is, als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde studenten die onze school verlaten in dezelfde periode. Wanneer een student in een eerder schooljaar zijn diploma heeft behaald, wordt dit in de berekening niet meegenomen. Het gaat dus om de diploma's die in het betreffende schooljaar zijn behaald.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
ROC Menso Alting	78,3%	79,6%	72,9%	75,0%	76,8%	69,3%	72,3%
Vergelijkingsgroep	73,0%	74,0%	72,9%	72,7%	70,7%	70,3%	73,0%

Bron: DUO, indicatoren MBO.

2.5 Passend onderwijs

ROC Menso Alting leidt studenten op met als doel een volwaardig diploma, zodat ze als beginnend beroepsbeoefenaar gekwalificeerd aan het werk kunnen. Succes en tevredenheid zijn niet voor elke student vanzelfsprekend weggelegd en soms is dan de reguliere studiebegeleiding niet toereikend. Extra ondersteuning vanuit het IZAT kan dan worden aangevraagd en ingezet. Doel hiervan is dat de student (weer) op eigen kracht de opleiding kan vervolgen, dan wel op het spoor wordt gezet van een andere studiekeus.

Het IZAT biedt kortdurende extra ondersteuning in de vorm van individuele gesprekken, trainingen, advies en/of doorverwijzing (zie ook bijlagen ROC Menso Alting, bijlage 1 schoolmaatschappelijk werk). Ook indirect, via de SLB-er; en vaak in samenwerking met het OPDC, de SAW-medewerker en het RMC. Aanmelding kan rechtstreeks door de student en/of SLB-er. Daarnaast is er dagelijks een inloopsprekkuur voor consult of advies. Ook scholing en training, die jaarlijks wordt aangeboden, van SLB-ers en docenten maakt deel uit van indirecte ondersteuning.

De reguliere en extra ondersteuning wordt beschreven in het ondersteuningsprofiel. Dit profiel is beschikbaar via de website en wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Voor studenten bij wie vanaf de aanmelding duidelijk is dat extra ondersteuning en samenwerking met hulpverleners nodig of gewenst is, wordt er een addendum (aangangsel bij de onderwijsovereenkomst) opgesteld, waarbij het ondersteuningsprofiel als basis wordt genomen. Dit addendum wordt periodiek besproken en zo nodig aangepast.

Extra ondersteuning is altijd gericht op het zo zelfstandig mogelijk kunnen volgen van de opleiding door de student waarbij succes en tevredenheid terugkerende evaluatiepunten zijn. Daarnaast wordt na elke interventie met de student (en SLB-er) teruggekeken naar het proces en resultaat. Jaarlijks doen gemiddeld 75 studenten een aanmelding bij het IZAT (gemiddelde van 4 jaar). Vanaf 2017 is er een toename in aantallen als ook in complexiteit.

Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd aan het MT, zowel inhoudelijk als getalsmatig. Op basis hiervan en een jaarplan worden uren toegekend. Financiering van het IZAT komt uit het budget Passend Onderwijs (lumpsum).

2.6 Voortijdige schoolverlaters (VSV)

Op het gebied van voortijdig schoolverlaten scoort ROC Menso Alting goed. Onze vsv-cijfers van 2019-2020 zijn wat hoger dan vorig jaar. Gemiddeld genomen zitten we ruim onder de vsv-streefnorm van 4,8% (zie de tabel). Bij niveau 4 blijven we ruim onder de streefnorm, bij niveau 3 zitten we er net boven en bij niveau 2 is het percentage met ruim 2% gedaald. Er moet rekening gehouden worden met het feit dat het om kleine aantallen studenten gaat, waardoor kleine verschuivingen een relatief grote invloed hebben op de percentages zoals zichtbaar is bij niveau 2 en 3.

Er wordt veel tijd en energie gestoken in de begeleiding van studenten waardoor de vsv-cijfers laag zijn. Als relatief klein ROC hebben we veel aandacht voor de individuele student en dat zien we terug in deze cijfers.

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Streefnorm 2019-2020
Niveau 2	11,1% (6)	3,6% (2)	5,5% (3)	4,8% (2)	10,5% (4)	8,3% (3)	8,6%
Niveau 3	3,2% (5)	1,8% (3)	1,8% (3)	3,3% (6)	3,4% (6)	4,2% (6)	3,2%
Niveau 4	1,9% (8)	0,7% (3)	2,4% (10)	1,6% (6)	1,6% (7)	1,9% (9)	2,7%
Totaal	3% (19)	1,3% (8)	2,5% (16)	2,3% (14)	2,6% (17)	2,8% (18)	4,8%

Bron: DUO. Het getal tussen haakjes na het percentage geeft het aantal studenten aan.

2.7 Studenttevredenheid

In 2020 is een vernieuwde JOB-Monitor uitgezet. De landelijke vragenlijst naar studenttevredenheid is vernieuwd in samenwerking met studenten(raden), scholen (CvB en kwaliteitszorgmedewerkers), de MBO-raad, OCW en de onderwijsinspectie. Het gevolg hiervan is dat de vragen niet meer hetzelfde zijn als in eerdere jaren. Bij veel vragen zijn de antwoordmogelijkheden anders geworden. Daarom zijn de uitkomsten van de vragen niet meer te vergelijken met de uitkomsten van de vorige metingen.

De volgende tabel toont de uitkomsten van de JOB-monitor 2020.

Thema's JOB-monitor	Percentage studenten dat positief is	
	ROC Menso Alting	Landelijk
Lessen	51%	47%
Onderwijs en begeleiding	52%	44%
Informatie	36%	33%
Omgeving sfeer en veiligheid	66%	57%
Lesmateriaal en toetsen	36%	39%
Stage (bol) school	41%	36%
Stage (bol) leerbedrijf	70%	68%
Studeren met een beperking	26%	32%
Medezeggenschap	13%	18%
	Rapportcijfer	Rapportcijfer
Oordeel school	7,4	6,5
Oordeel opleiding	7,3	6,7

Onze studenten zijn over het algemeen tevreden. Daar zijn we blij mee!

Er zijn verbeterpunten waar de teams al actie op uit hebben gezet of nog acties op uit gaan zetten.

Een aantal zaken springen eruit:

- De begeleiding van de SLB'er en het lesgeven van de docenten wordt positief gewaardeerd door onze studenten.
- Daarnaast geven de studenten aan dat de docenten feedback vragen op hun lessen. Dat is in lijn met onze vernieuwde kwaliteitszorgsystematiek.
- Het geven van juiste informatie blijft een aandachtspunt.

2.8 Keuzedelen

Het aanbod van keuzedelen is dit schooljaar bij de verschillende afdelingen vergroot. Studenten hebben daardoor een ruimere keuze. Ook zijn er dit jaar in samenwerking met hogescholen bij alle afdelingen doorstroomkeuzedelen aangeboden.

De opleidingen van de afdeling economie wijken af van de keuzedeelverplichting op basis van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming. De opleidingen hebben hiervoor een programma opgesteld op het gebied van identiteit.

Daarnaast is het mogelijk om als student een aanvraag in te dienen voor het volgen van een niet gekoppeld keuzedeel. Vanuit de secretariële opleidingen is er een koppelingsverzoek geweest voor het keuzedeel *Voorbereiding PABO*. In de bijlagen is een overzicht van het schoolaanbod aan keuzedelen opgenomen.

2.9 Loopbaan en Burgerschap

Het jaar 2020 is op het gebied van loopbaanontwikkeling en -begeleiding rustig verlopen. De Loopbaandag voor laatstejaars studenten is helaas niet doorgegaan door Covid-19. De studieadviseurs hebben als alternatief de voorlichting binnen de eigen teams vormgegeven naar behoefte, in overleg met de SLB'ers en studenten.

De studieadviseurs zijn betrokken bij de vmbo-mbo-dag om hier inhoudelijk workshops te verzorgen aan studenten die nog geen studiekeus hebben gemaakt. Dit is een nieuwe taak die in overleg met de

taakgroep vmbo-mbo is opgepakt. Deze dag is echter uitgesteld vanwege Covid-19 maatregelen en verplaatst naar 2021.

De loopbaangesprekken binnen de school konden gewoon plaatsvinden, zij het vaak via de digitale weg. Ook de digitale voorlichting aan nieuwe studenten verloopt naar behoren.

Tot slot is er een wens om in contact te blijven met studieadviseurs en decanen van andere mbo-instellingen. Er is een bestaand netwerk, georganiseerd door de Hanzehogeschool in 2019, wat weer nieuw leven ingeblazen is. Hierin zullen we als school ook vertegenwoordigd zijn.

Voor Vormend Onderwijs volgen de studenten van alle opleidingen lesprogramma's waarin de vier dimensies van Burgerschap aan bod komen: de sociaal-maatschappelijke dimensie, de politiek-juridische dimensie, de economische dimensie en vitaal burgerschap. Bovendien wordt aandacht gegeven aan kritische denkvaardigheden. Vanuit de christelijke identiteit van ons ROC volgen studenten lessen waarin ethiek en geloofsleer centraal staan. Voor alle studenten is een integraal lesprogramma ontwikkeld: 'VLOG'. VLOG staat voor Vormen, Leren, Ontdekken en Geloven.

In het lesprogramma van VLOG zijn de burgerschapsdimensies, ethiek, geloofsleer en persoonlijke ontwikkeling opgenomen. De VLOG-docenten maken gebruik van Office Teams om de inhoud van het lesprogramma vorm te geven. Het lesprogramma van VLOG wordt zoveel als mogelijk ingevuld met activiteiten die de interactie met de omgeving bevorderen, zoals excursies en gastlessen door verschillende maatschappelijke organisaties. Vanwege de Coronacrisis zijn de gastlessen zoveel als mogelijk digitaal uitgevoerd.

In het komende cursusjaar wordt het programma van VLOG verder ontwikkeld en verbeterd. Het docententeam van VLOG neemt deel aan de vakgroep 'vormend onderwijs' van het ROC. Daarin wordt een gezamenlijk doel beoogd: kwalitatief goed vormend onderwijs bieden dat aansluit bij de visie van ons ROC.

2.10 Sociale veiligheid

Onze studenten voelen zich veilig in en om de school. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de JOB-monitor.

ROC Menso Alting heeft twee interne vertrouwenspersonen. In het afgelopen jaar hebben wij ongeveer 8 studenten bij ons gehad die te maken hadden met een onveilige situatie. In de meeste gevallen betrof dit een situatie die zich in de privésfeer afspeelde en waarvoor zij bij ons om advies kwamen. In een enkel geval betrof het een schoolse situatie waarbij het ging om het zich niet veilig of buitengesloten voelen in de klas. In al deze gevallen hebben we, hetzij door advies, hetzij door interventie, hulp kunnen bieden.

Als gevolg van de coronapandemie en dus het ontbreken van de mogelijkheid tot fysieke aanwezigheid op school, zijn de workshopdagen voor zowel "veilige school" als "digitale media" dit jaar niet doorgedaan. We hebben gekeken naar mogelijkheden om deze dagen online te organiseren, maar zijn daarbij tot de conclusie gekomen dat de inhoud van de workshops zich daar niet voor leent. Juist bij dit soort workshops is een veilig klimaat, waarin je open met elkaar in gesprek kunt, onmisbaar en dat kun je online onvoldoende garanderen.

Ook dit jaar zijn wij een aantal keren door medewerkers van de school benaderd voor hulp of advies. De ene keer om een student zo goed mogelijk te kunnen begeleiden bij een probleem, de andere keer vanwege persoonlijke problematiek. Eenmaal ging het om een situatie die zich had afgespeeld tussen een student en een derde partij die een klus deed binnen de school.

Dit alles geeft ons vertrouwen dat we zowel door studenten als collega's vindbaar en benaderbaar zijn (al blijft het voor ons altijd de vraag of er dingen spelen/hebben gespeeld die ons niet bereiken). In alle gevallen hebben we om feedback op onze rol gevraagd, waarbij deze telkens tot tevredenheid van de hulpvragers was opgepakt.

We zijn bezig met het inventariseren en aanvullen van de aanwezige protocollen. Deels omdat deze in sommige gevallen te veel gericht zijn op het VO, deels omdat ze simpelweg nog ontbreken. Nog altijd bestaat de behoefte om de intern vertrouwenspersonen te scholen in de rol van mediator, wat door de coronasituatie nog niet heeft plaatsgevonden. Hopelijk is hiervoor in de nabije toekomst weer een mogelijkheid.

2.11 Internationalisering

Het jaar stond in het teken van corona, met grote gevolgen voor de buitenlandstages. Er zijn 12 studenten in de eerste maanden van 2020 op stage gegaan. Het was spannend of zij voor de lockdown terug zouden zijn. We zijn dankbaar dat dit goed afgelopen is.

Intussen is een nieuwe call aangevraagd en deze is goedgekeurd. De opstart van de projectwekencyclus heeft door corona nog niet tot uitwisselingen kunnen leiden. Het is afwachten wanneer studenten en medewerkers weer op buitenlandstage mogen.

In de nieuwe call is ruimte gemaakt voor stages van studenten van alle niveaus. Het is helaas niet gelukt om daar in dit coronajaar uitvoering aan te geven.

De opbrengst van een internationale stage is dat een student een vergrote passie voor en kennis van het vak krijgt. Deelnemers hebben leren omgaan met onverwachte of spannende situaties. Ze zijn zelfstandiger, flexibeler, hebben kennis gemaakt met andere culturen waardoor ze zich beter in anderen kunnen verplaatsen en leren breder te kijken dan wat ze weten en kennen. Sommigen hebben ook angsten overwonnen, bijvoorbeeld om mensen aan te spreken in een vreemde taal of jezelf te leren redden in een onbekende context. Alle deelnemers omschrijven voor vertrek hun eigen leerdoelen waarop na terugkomst wordt gereflecteerd.

Het effect is breder dan alleen op het individu, ook de omgeving in binnen- en buitenland leert mee met de deelnemers. Daarom vinden we het zo mooi dat we dit als kleine school nog steeds kunnen aanbieden.

2.12 Doorstroom mbo-hbo

In deze paragraaf geven we een korte update van de activiteiten die zijn uitgevoerd met behulp van de subsidie doorstroom mbo-hbo. De verantwoording voor deze subsidie wordt gedaan via een activiteitenverslag. Hierin worden de gerealiseerde activiteiten ten behoeve van de subsidie verantwoord. Het activiteitenverslag is desgevraagd op te vragen.

Een aantal van de activiteiten is tot stand gekomen vanuit de samenwerking met de verschillende roc's, aoc's en hbo-instellingen in Noord-Nederland. Er is gebruik gemaakt van input uit evaluerende gesprekken met bedrijven, mbo- en hbo-docenten, studenten en overige stakeholders.

Vanuit de subsidie doorstroom mbo-hbo zijn verschillende activiteiten op touw gezet. De activiteiten zijn gekoppeld aan het thema 'Kennismaken met hbo-vaardigheden' en aan het studentenplan 'Student lab Curriculum 4½'. De volgende activiteiten zijn gerealiseerd:

- Verbetertraject economische opleidingen.
- Excellentie Nederlands.
- Voorbereidende doorstroomkeuzedeel economische opleidingen, sociale opleidingen en pabo.

Verbetertraject Economische opleidingen

Er zijn twee doelstellingen:

- We willen de economische mbo4 opleidingen verbeteren en zorgen dat de waarde van het mbo 4 diploma gewaarborgd is zowel op vakinhoud als generieke (studie)vaardigheden.
- We willen de mbo4-studenten goed voorbereiden op een doorstroom naar het hbo op zowel vakinhoud als generieke (studie)vaardigheden.

Het team economie heeft zich in de afgelopen jaren georiënteerd op de verbetering van de economische opleidingen. In deze oriëntatie/onderzoeksfase constateerde het team dat o.a. 'keuzestress' (bij de student) en 'toekomstbestendig opleiden' naar voren kwamen als onderwerpen waaraan gewerkt moest worden. Er zijn contacten met medewerkers van het HBO, bezoeken bij andere ROC's en gesprekken met het bedrijfsleven geweest om te komen tot inzichten voor een nieuw curriculum dat recht doet aan de studenten wat betreft de soms lastige keuze voor één van de economische opleidingen en het toekomstbestendig opleiden voor het bedrijfsleven en de doorstroom naar het HBO. In oktober 2019 is het Business College opgezet; een basisjaar waarin er in het eerste half jaar breed wordt opgeleid, zodat de student een goede keuze kan maken. In augustus 2020 is het curriculum van dit eerste jaar voor het eerst van start gegaan.

De doelstellingen die hierboven beschreven staan hebben we gerealiseerd. Bedrijven geven aan tevreden te zijn over de aanwezige kennis en vaardigheden van de studenten en hebben vertrouwen in de civiele waarde van het diploma dat wij afgeven. De doorstroom naar het hbo is succesvol; van de studenten die doorstromen behaalt 65% de propedeuse in het eerste jaar en is er een uitval van 19%. Dit is significant beter dan de cijfers in 2018. De eerste kwaliteitsmetingen van het nieuw gestarte Business College geven veelbelovende resultaten. De studenten waarderen de opzet, docenten zorgen voor een actuele invulling van de les en relevante lesstof, maar komen ook met opbouwende feedback. Het team werkt cyclisch en gebruikt de evaluaties om de (ontwikkel- en implementatie)processen bij te stellen zodat de uiteindelijke behaalde doelen verankerd worden in de opleiding. Het team is verder gegaan met de ontwikkeling van het curriculum voor de overige studiejaren waarin de verschillende routes (een diploma of een dubbelkwalificatie) verder worden uitgewerkt om zo vorm te geven aan het toekomstbestendig opleiden.

Excellentie Nederlands

Doelstelling van dit excellentieprogramma is tweeledig:

- Mbo4-studenten van het ROC Menso Alting die willen excelleren op Nederlands bieden we verrijking.
- Mbo4-studenten die de ambitie hebben door te stromen naar een hbo-opleiding voldoen qua taalvaardigheid aan het gewenste startniveau van de betreffende hbo-opleiding.

Allereerst hebben de docenten van de sectie Nederlands uitgezocht wat het gewenste taalniveau is bij aanvang van een hbo-opleiding. Hiervoor is een analyse gemaakt van de diverse taaltoetsen die hbo-opleidingen gebruiken bij de start van de opleiding. Daarnaast is op basis van een aantal bronnen een beeld gecreëerd van de inhoud en het niveau van de hbo-taaltoetsen. De hbo-instellingen bepalen zelf wat de inhoud van de taaltoetsen is. Daar zijn geen landelijke richtlijnen voor. Na het bestuderen van bovenstaande bronnen, heeft het team vastgesteld wat de inhoud en het niveau van een passende excellentiemodule Nederlands zou moeten zijn. De uitkomst van deze analyse is vergeleken met het gedeelte van het referentiekader (Meijerink, 2009) dat hier een rol speelt: 3F - 4F. De inhoud van de excellentiemodule Nederlands bevat in ieder geval de borging en verbreding/verdieping van verschillende onderwerpen.

Het team heeft een projectplan geschreven met daarin informatie over de te ontwikkelen onderwerpen qua inhoud van het onderwijs, het niveau wat bereikt dient te worden (referentiekader)

en de geschikte lesmaterialen die ingezet kunnen worden. Het projectplan geeft daarnaast ook informatie over het lesprogramma zoals onderwijstijd, doelgroep en lesprogramma.

Daarna is er een curriculum geschreven waarin vooral de domeinen schrijfvaardigheid (taalverzorging), taalbeschouwing en leesvaardigheid (informatieverwerking) verdiepend worden aangeboden.

De docenten van de sectie Nederlands zijn in de afgelopen jaren allemaal daadwerkelijk opgeleid als leraar Nederlands. Elk jaar gebruiken de docenten hun budget deskundigheidsbevordering voor vakinhoudelijke professionalisering.

De doelstellingen die hierboven beschreven staan hebben we gerealiseerd. De vakgroep Nederlands heeft een passend curriculum ontwikkeld ter verrijking van de opleiding. Studenten die binnen de doelgroep vallen kunnen excelleren op Nederlands. De student kan hiervoor kiezen omdat de opleiding of het werkveld hierom vraagt of om de doorstroom naar het hbo te verbeteren en te voldoen aan het gewenste startniveau van de betreffende hbo-instelling.

Vorbereitung hbo doorstroom Economie, Sociale opleidingen en voorbereiding PABO

Er zijn twee doelstellingen:

- Voor studenten: het hbo ervaren, het aanleren van studievastigheden en (extra) begeleid worden bij de keuze voor een vervolgopleiding op het hbo. Alle drie aspecten zullen bijdragen aan het studiesucces op het hbo.
- Voor de mbo-instelling: het geven van sturing bij het vinden van betekenisvol vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven.

In de afgelopen jaren zijn er drie doorstroomkeuzedelen ontwikkeld die met deze subsidie zijn uitgevoerd. Vanuit ROC Menso Alting zijn er verschillende medewerkers en docenten betrokken geweest bij de verdere ontwikkeling en uitvoeren van deze keuzedelen: Economie (3), voorbereiding Pabo (3) en Sociale Studies (2): Medewerkers van de afdeling Onderwijs en Kwaliteit waren betrokken bij de meer organisatorische zaken en aanwezig bij de verschillende bijeenkomsten. De docenten zijn betrokken geweest bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs op de Hanze en de VAVO. Er is gewerkt vanuit de halffabricaten die door Noord-Nederland geschreven zijn. Daarnaast is het proces van examinering ontwikkeld. De inhoud van de portfolio's die de studenten hebben aangemaakt zijn opgezet in samenwerking met de mbo-instellingen; het hbo had hierin de lead. Daarnaast is gebruik gemaakt van de keuzedeel beschrijvingen (K0125, K0231, K0974) en de inkoopexamens van de keuzedelen bij de verschillende leveranciers om het proces van examinering voor de studenten af te ronden.

Na de eerste ronde is er een uitvoerige evaluatie geweest waarbij het onderwijsproces, de communicatie en planning en de examinering geëvalueerd zijn. Als ROC hebben wij ook een evaluatie uitgezet onder de studenten die een doorstroomkeuzedeel hebben gevolgd. Deze input hebben wij meegenomen naar de algemene evaluatie met de Hanzehogeschool en onze collega ROC's. Na aanleiding van deze evaluaties zijn er aanpassingen doorgevoerd in het (onderwijs)programma.

De doelstellingen die hierboven beschreven staan hebben we gerealiseerd. In de afgelopen jaren hebben we de studenten beter kunnen begeleiden in het vinden van een passende vervolgopleiding op het hbo. Uit onze evaluaties komt naar voren dat de studenten de doorstroomkeuzedelen meer zijn gaan waarderen. De aanpassingen die na evaluatie doorgevoerd zijn hebben effect gehad. De studenten geven aan een betere keuze te kunnen maken: wel naar het hbo of (nu nog) niet naar het hbo.

2.13 Uitgangspunten onderwijs

Het Gomarus College is een gereformeerde school voor voortgezet onderwijs in Noord-Nederland, met praktijkonderwijs, vmbo (basis, kader, vakcollege, gemengde leerweg, theoretische leerweg), havo, vwo, gymnasium en tweetalig onderwijs (tto). Onderwijs wordt gegeven onder het motto: Leren voor je Leven. We richten ons dus op het leven in Gods wereld nu met het perspectief op het leven na dit leven. Naast aandacht voor het halen van een diploma hebben we veel aandacht voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van de leerling, de godsdienstige identiteit en plaats als christen in de samenleving. Dit gebeurt op een systematische wijze. Leerlingen leren:

- zich te kwalificeren (diploma, eindtermen, kennis, beroep, vervolgopleiding);
- te socialiseren (burgerschap, sociale gerechtigheid, inzet voor algemeen belang, politieke, religieuze en levensbeschouwelijke tradities en praktijken, zorg om de schepping en oog krijgen voor je taak als christen in de wereld);
- hun persoonlijkheid te vormen (zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, volwassenheid, geloofsoverdracht, karaktervorming, moreel oordeelsvermogen, reflectie op eigen taak en handelen).

Ons **verlangen** voor onze leerlingen kan als volgt kernachtig worden samengevat:

We verlangen ernaar dat leerlingen

- ☐ *ervaren dat ze een geliefd kind van God zijn*
- ☐ *zich gewaardeerd voelen in het vervolgonderwijs en door de werkgever*
- ☐ *hun plek innemen als christenen in de kerk en samenleving*

Daar werken we aan door:

- ☐ *samen te ontdekken wat God ons heeft beloofd*
- ☐ *leerlingen een veilige leeromgeving te bieden*
- ☐ *leerlingen uitdagend onderwijs te geven dat bij hen past*
- ☐ *leerlingen bewust te maken van hun talenten en hen te leren die in te zetten*
- ☐ *elkaar te helpen groeien in verantwoordelijkheid voor onszelf, de ander en de natuur.*

2.14 Onderwijsontwikkelingen

In maart 2020 is in zeer korte tijd overgestapt op afstandsonderwijs. Deze grote uitdaging is met veel energie en flexibiliteit opgepakt. Al doende is veel geleerd in het werken met Teams, allerlei andere applicaties, nieuwe interactieve werkvormen, online toetsing, et cetera. Voor kwetsbare leerlingen werd op alle locaties een opvangklas ingesteld. Wat waren we blij toen de school weer deels open kon. Voor de examenleerlingen en leerlingen in de voorexamenklassen veranderde veel: afschaffing van de landelijke eindexamens en wijzigingen in de schoolexamens en PTA's. Om leerlingen extra te kunnen begeleiden (zowel t.a.v. kennis en vaardigheden als t.a.v. persoonsvorming, mentaal welbevinden, socialisatie) is een subsidieaanvraag ingediend voor het ontwikkelen van Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (IOP). Vanwege de nieuwe coronamaatregelen eind 2020 is er van de uitvoering van de programma's nog weinig terecht gekomen, we pakken deze in 2021 weer op.

Naast alle aandacht voor (de ontwikkeling en stapsgewijze verbetering van) digitaal en allerlei vormen van hybride onderwijs, is er ook gewerkt aan andere vormen van onderwijsontwikkeling. Enkele voorbeelden: Op de locatie Vondelpad 2 is een subsidie verkregen voor de verdere uitbouw van de VakMavo: de gemengde en theoretische leerweg van het vmbo worden omgebouwd naar een meer praktijkgerichte opleiding door de toevoeging van een praktijkgericht vak. Hiermee lopen we voorop bij de landelijke ontwikkeling om in de theoretische leerwegen meer praktijkvakken aan te bieden.

Parallel werd op deze locatie de VakHavo (onderbouw) uitgebouwd. Ook het techniekonderwijs heeft op deze locatie veel aandacht gekregen, zie daarvoor paragraaf 2.15.

Per augustus 2019 is in Leeuwarden een havo-bovenbouwklas gestart. Boven verwachting konden we in augustus 2020 opnieuw met twee havo-4 klassen van start zodat er nu al 4 klassen havo-bovenbouw zijn. Vanwege ruimtegebrek in het huidige, nieuwe gebouw is een aantal klaslokalen ingericht in een nabijgelegen kantorengebouw aan de Badweg. Tevens is in Leeuwarden de pilot met het flexrooster gecontinueerd: leerlingen hebben elke dag drie blokken van elk 80 minuten met daarvoor en daarna gelegenheid voor flexibel in te zetten (huiswerk- en begeleidings)uren. Door corona is er nog beperkt ervaring opgedaan met het flexrooster. In Assen is in augustus 2020 een pilot gestart met een 45-minutenrooster waardoor er onderwijstijd ontstaat voor andere vakken zoals Talentontwikkeling en ICT. Daarnaast ontstaat er meer ontwikkeltijd voor docenten.

Op Vondelpad 3 is een pilot met 20-80-learning gestart terwijl op Vondelpad 1 de start van het International Business College per augustus 2021 (= 20-80-learning variant in havo-4 profiel Economie en Maatschappij) is voorbereid.

Toetsing en examinering hebben ook de nodige aandacht gekregen. In lijn met de adviezen vanuit de VO-Raad wordt onderzocht op welke manier de Programma's voor Toetsing en Afsluiting (de PTA's) een meer afsluitend karakter kunnen krijgen. Bij het vmbo is dit inmiddels gelukt, en wordt het PTA goeddeels in één i.p.v. twee schooljaren afgerond. Bij havo en vwo is dit ingewikkelder; mede door corona duurt het voorbereidingstraject om te komen tot een beknopter PTA langer. Ten aanzien van toetsing krijgen formatieve toetsen steeds meer een plek in de opleidingen, mede door corona overigens. Met formatieve toetsen kunnen we volgen welke kennis, inzichten en vaardigheden leerlingen beheersen en waar (extra) inzet en begeleiding gewenst is.

2.15 Techniekonderwijs

Zowel in Groningen als in Drachten is in 2020 veel tijd besteed aan de planvorming en uitvoering van subsidieprojecten Sterk Techniekonderwijs (STO). Afstemming met andere vmbo-scholen, mbo-scholen, het bedrijfsleven, het primair onderwijs en andere partijen is ingezet om samen te komen tot een regiovisie en activiteitenplan ten einde het aantal leerlingen dat kiest voor een techniekopleiding te vergroten. Inmiddels zijn mooie plannen gerealiseerd en is de uitvoering gestart. Voor Groningen-Stad fungeert het Gomarus College als penvoerder; kort voor de zomervakantie werd de aanvraag voor Groningen-Stad met een voldoende beoordeeld zodat het project in het najaar van 2020 daadwerkelijk formeel van start kon. Door de coronapandemie moesten diverse activiteiten worden uitgesteld.

De eerder beschikbaar gestelde middelen vanuit de algemene extra techniekmiddelen voor 2019 en 2020 zijn gebruikt om een aantal kosten rondom de planvorming te dekken en om het huidige techniekonderwijs te realiseren en te vernieuwen (zie 2.14 over keuzevakken bijvoorbeeld).

2.16 Toetsing en examinering

Op elke locatie is een examencommissie actief; de examensecretarissen van de verschillende locaties hebben onderling frequent contact. De afschaffing van de centrale examens en de wijzigingen rondom de schoolexamens vroegen in 2020 veel aandacht. Voor het vmbo is besloten tot structurele aanpassing van de Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA) zodat deze meer het karakter krijgen van een afsluitend schoolexamen en in principe niet meer dan één schooljaar beslaan. Voor de havo- en vwo-opleidingen is deze aanpassing in voorbereiding.

2.17 Passend onderwijs

In het kader van het passend onderwijs heeft elke locatie in een ondersteuningsprofiel beschreven wat de locatie aan ondersteuningsmogelijkheden kan bieden en waar de grenzen aan ondersteuning

liggen. De profielen zijn te vinden op onze website. Na de aanmelding van een leerling met een ondersteuningsbehoefte wordt gekeken of de locatie de passende ondersteuning kan bieden. Bij vragen hierover wordt de hulp ingeroepen van het OPDC. Het Gomarus College maakt deel uit van 4 samenwerkingsverbanden passend onderwijs:

- Locaties in Groningen: SWV 20.01 (Groningen)
- Locatie Assen: SWV 22.01 (Noord- en Midden-Drenthe)
- Locatie Drachten: SWV 21.02 (Zuidoost-Friesland)
- Locatie Leeuwarden: SWV 21.01 (Fryslân-Noard).

In de jaarverslagen van deze samenwerkingsverbanden is informatie te vinden over de inhoud, omvang en ontwikkelingen in het Passend onderwijs. Met de middelen die we vanuit de samenwerkingsverbanden ontvingen, hebben we klassen kleiner kunnen houden, ondersteuners kunnen inzetten en allerlei soorten begeleiding kunnen bieden.

2.18 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling

De locaties Drachten en Leeuwarden scoorden recentelijk opnieuw zeer hoog in de jaarlijkse Elsevier ranglijst: het zijn zgn. ‘superscholen’ waar, over meerdere jaren gemeten, examenresultaten, doorstroom en plaatsing op of boven het niveau van het basisschooladvies ruim boven het landelijke gemiddelde liggen. Ook bij de vmbo-basisopleiding op Vondelpad 2 zijn de scores hoog.

Het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen van het Gomarus College heeft geen opvallende resultaten opgeleverd. De resultaten per onderwerp (ook over meerdere jaren) zijn per locatie te zien op de website www.scholenopdekaart.nl. In de bijlagen bij dit jaarverslag is een meerjarig overzicht opgenomen van de slaagpercentages van de verschillende opleidingen en locaties. Vanwege het afschaffen van het eindexamens, zijn de resultaten van 2019-2020 uiteraard niet goed te vergelijken met eerdere jaren. Er is voor de havo/vwo-bovenbouw een systematische aanpak van analyse, evaluatie en bespreking van de resultaten ingezet waarbij er zowel per individuele docent als per vaksectie gekeken wordt naar mogelijkheden om de resultaten te verbeteren.

Met de Inspectie van het Onderwijs was op verschillende momenten contact over de situatie in coronatijd.

2.19 Voortijdige schoolverlaters (VSV)

De volgende tabel geeft een overzicht van het aantal voortijdige schoolverlaters in de afgelopen jaren. De cijfers geven geen reden tot zorg.

Reden	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Aanmelding ingetrokken / administratief	6	6	6	8	18	11	7	41	8
Gaan werken	0	2	2	8	6	9	4	3	5
Naar het MBO	4	2	3	21	36	37	20	39	33
Naar andere school / verhuizing	5	15	5	15	51	102	76	73	88
Overig	3	7	10	9	29	17	26	13	20

2.20 Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio

Het Gomarus College functioneert in diverse structurele samenwerkingsverbanden, zowel binnen de stad Groningen, als in de regio Groningen-Friesland-Drenthe, als landelijk. We noemen er enkele:

- G4: G4 is een overleg met de drie andere gereformeerde scholen voor VO in Nederland (Greijdanus, GSR en Guido). Daarnaast was er in 2020 op landelijk niveau overleg met de

bestuurders van gereformeerde scholen uit het primair en voortgezet onderwijs via het LVGS (Landelijk Verband van Gereformeerde Scholen). Deze overleggen besloegen de terreinen identiteit, personeelszorg en -werving, bekostiging en instandhouding. Het LVGS is opgeheven per eind 2020 en de LVGS-activiteiten zijn overgegaan naar Verus.

- GRIP: GRIP is het gereformeerd identiteitsplatform, uitgaande van de vier gereformeerde scholen voor voortgezet onderwijs. Dit platform ontwikkelt dagopeningen en lesmethodes of aanvullingen daarop die raken aan de identiteit van de school. Aan de identiteitsontwikkeling van docenten wordt diepte gegeven door het aanbieden van opleidingen en studiedagen.
- Kring Noord: een bestuurlijk netwerk van bestuurders van algemeen christelijke, gereformeerde en reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs in Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Flevoland.
- Het Gomarus College participeert in vier verschillende samenwerkingsverbanden in Drenthe, Groningen en Friesland (zie hierboven onder 'Passend onderwijs').
- Het Breed Besturenoverleg in de gemeente Groningen is het platform voor overleg tussen alle scholen in de stad en de gemeente. Huisvestingszaken komen aan de orde binnen een apart overleg (huisvestingscommissie).
- Bestuurlijk Platform VO/MBO: platform voor bestuurlijk overleg tussen de VO- en MBO-scholen in de provincie Groningen.
- Groningen Bereikbaar: In dit platform wordt gesproken over de combinatie van onderwijs en vervoer en mogelijke verbetering van openbaar vervoer, andere vervoersmogelijkheden en aanpassing van onderwijstijden.

2.21 Sociale veiligheid

Alle locaties hebben een interne vertrouwenspersoon die tevens fungeert als anti-pestcoördinator. In de regel komen de interne vertrouwenspersonen minimaal 3 keer per jaar bij elkaar voor overleg, afstemming en intervisie. Bij deze bijeenkomsten is ook de externe vertrouwenspersoon aanwezig. In 2020 konden deze bijeenkomsten vanwege de coronacrisis niet doorgaan.

Jaarlijks wordt de VO-spiegel afgenomen bij ouders en leerlingen; een aantal vragen gaat over sociale veiligheid. Al jarenlang is de uitslag van de vragenlijst voor dit thema zeer positief bij alle locaties. Resultaten per locatie zijn te vinden op de website www.scholenopdekaart.nl.

Mentoren geven aan het begin van de cursus lessen over sociale veiligheid. Ook zijn er locaties die weerbaarheidstrainingen verzorgen en/of ouderavonden verzorgen over dit thema.

In alle tweede klassen komt de stichting Terwille Verslavingszorg langs voor een tweedaags project onder de naam 'reLEGS'. ReLEGS bestaat uit verschillende uitdagende en eigentijdse trainingen, preventielessen en workshops waardoor leerlingen leren nee te zeggen. Diverse onderwerpen komen aan de orde zoals groepsdruk, weerbaarheid, roken, drugs, alcohol, seks, internet en social media. Ook in de bovenbouw worden workshops gegeven door Terwille. Diverse thema's kunnen dan besproken worden, afhankelijk wat er op dat moment "leeft" bij leerlingen.

In 2020 zijn er, voor zover bij ons bekend, geen klachten ingediend bij de landelijke Klachtencommissie. Er is in 2020 een nieuwe interne klachtenregeling opgesteld voor het Gomarus College.

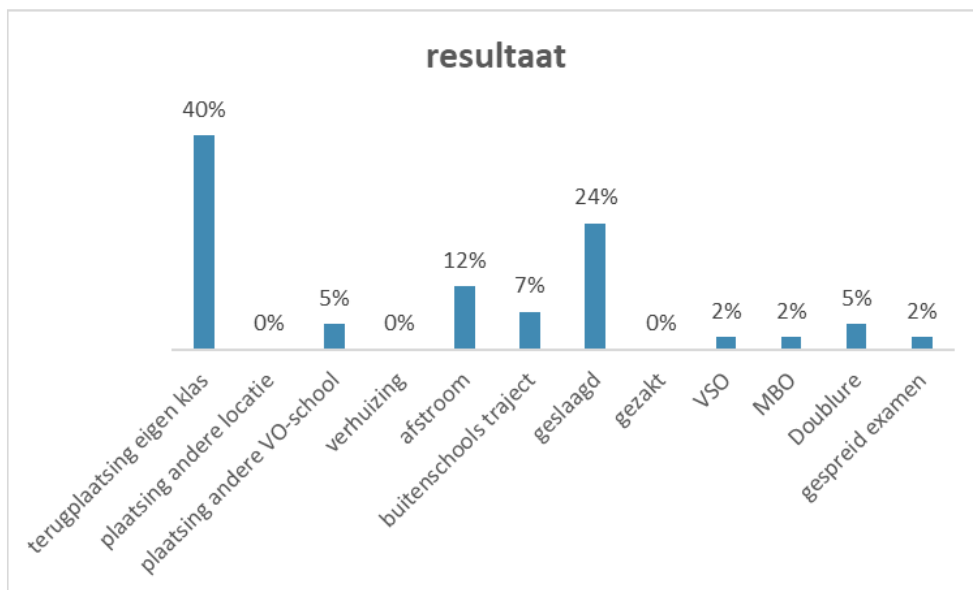
2.22 Extra leerlingenzorg vanuit het OPDC

Gedurende het schooljaar 2019-2020 hebben 42 leerlingen gebruikgemaakt van de lesplaats op het OPDC, ons eigen Orthopedagogisch Didactisch Centrum van de GSG aan het Vondelpad. Ter vergelijking: in 2014-2015 ging het om 48 leerlingen, in 2015-2016 om 75 leerlingen, in 2016-2017 om 67 leerlingen, in 2017-2018 om 60 leerlingen en in 2018-2019 hebben 55 leerlingen. In de trajectgroep zaten 20 leerlingen die in een virtuele groep één-op-één-begeleiding krijgen, zodat er geen afstroom

of voortijdig schoolverlaten plaatsvindt. Dit zijn vooral leerlingen met internaliserende problematiek. Op de lesplaats zaten 22 leerlingen die vastliepen in het reguliere onderwijs zonder dat het gedrag aanleiding gaf voor een rebound plaatsing, met grote persoonlijke moeite, die een life-event hadden doorgemaakt (crisis), die geschorst waren, of die thuiszaten. Hiervan zouden 15 leerlingen onder de oude term 'rebound' passen.

De verhouding jongens en meisjes lijkt wat meer naar elkaar toe te trekken: in 2019-2020 28 jongens en 14 meisjes (in 2016-2017 39 jongens en 28 meisjes, in 2017-2018 32 jongens en 28 meisjes, in 2018-2019 35 jongens en 20 meisjes). Interessant hierbij is dat de trajecten van meisjes in het laatste jaar significant langer duurden dan die van jongens.

Met deze leerlingen zijn mooie resultaten bereikt, zie de figuur op de volgende pagina.



De gemiddelde verblijfsduur was 30 weken, net als vorig seizoen. We bedienen tevens verschillende leerlingen die ook voor een toelating tot het VSO in aanmerking komen, maar die we zelf blijven begeleiden vanwege de kwetsbaarheid van de leerling, onze identiteit en vanwege het ontbreken van het juiste opleidingsniveau binnen het VSO voor de leerling. In 2019-2020 was er een stagiaire Creatieve Therapie. Zij bereikte leerlingen op een andere manier en was een waardevolle aanvulling voor de lesplaats.

OPDC-advies heeft in dit schooljaar 174 cases besproken en van een advies voorzien. Hiervan werden er 137 aangedragen door een collega vanuit de GSG en waren er 37 cases op verzoek van het primair onderwijs of van ouders, onder andere met corona-gerelateerde vragen. Ter vergelijking: in 2014-2015 ging het om 123 cases, in 2015-2016 om 172 cases, in 2016-2017 om 169 cases, in 2017-2018 om 221 cases en in 2018-2019 om 197 cases.

OPDC-onderzoek & begeleiding is frequent ingezet (o.a. onderzoeken (begaafdheid, persoonlijkheid, pedagogisch-didactisch), observaties, ondersteuningsteam en zorgadviesteams (ZAT's), trajectgroep, preventieve gesprekken PO/VO, inzet bij crisis en onderwijsontwikkeling). De wekelijkse OPDC-sprekuren op locatie voorzien in een behoefte. Ook bij de gesprekken zien we veel leerlingen met (faal)angst, depressie en spanningen thuis en op school. Door de expert-ondersteuners en de orthopedagogen zijn verscheidene refereeravonden van Accare bezocht.

2.23 Internationalisering

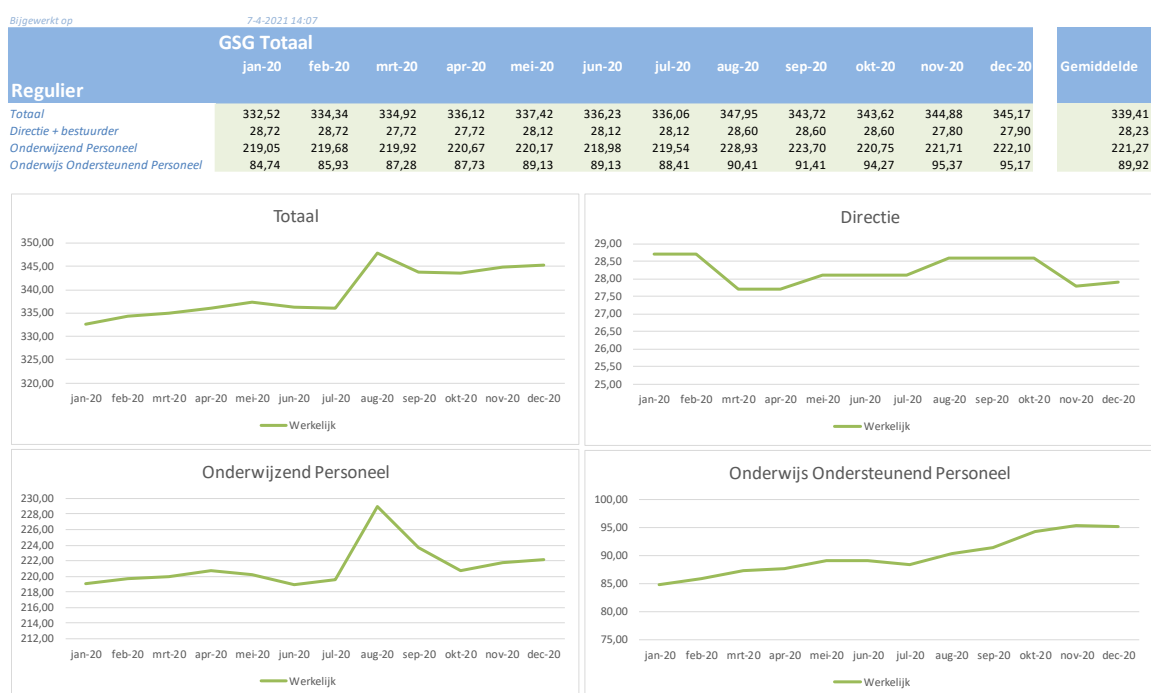
Vanwege de coronacrisis konden de geen excursies naar het buitenland en/of uitwisselingen met scholen in het buitenland helaas niet doorgaan. Via de digitale middelen zijn de relaties met

buitenlandse scholen zo goed mogelijk bestendigd en hebben ook verschillende klassen toch contact kunnen hebben met leeftijdsgenoten in het buitenland. Er zijn diverse Erasmus-subsidies aangevraagd en verkregen die vanwege de coronacrisis (ook) in 2021 te besteden zijn. Eind 2020 is het Beleidsplan Internationalisering vernieuwd, het zal in 2021 opnieuw vastgesteld worden.

Hoofdstuk 3 Personeel

3.1 Personeelssamenstelling

De tabellen en grafieken hieronder geven zicht op de personele ontwikkelingen binnen de GSG gedurende het kalenderjaar 2020 met een nadere uitsplitsing naar het Gomarus College, ROC Menso Alting en de ondersteunende GSG-afdelingen. In het afgelopen jaar is ten opzichte van eerdere jaren het aantal medewerkers licht gedaald (gemiddeld aantal fte in 2019: 343,3 fte; gemiddeld aantal fte in 2020: 339,4 fte). De man-vrouwverhouding is nagenoeg gelijk gebleven. In de managementlaag zijn een aantal mannelijke collega's met pensioen gegaan. Vooralsnog is er gebruik gemaakt van interne verschuivingen. Echter, hierdoor ontstaat er in de toekomst mogelijk wel ruimte voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties. In onderstaande overzichten zijn vrijwilligers en onbetaalde stagiairs niet opgenomen.



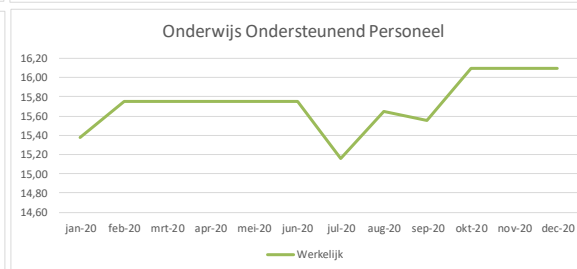
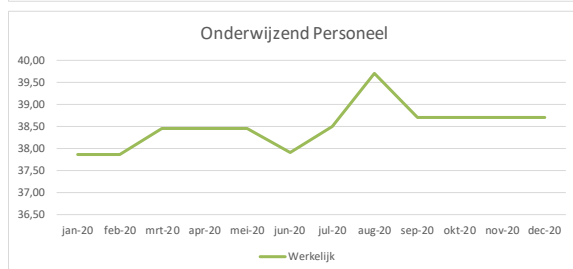
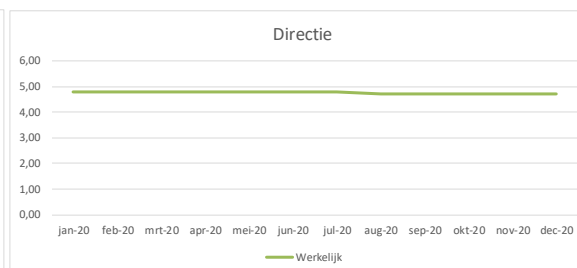
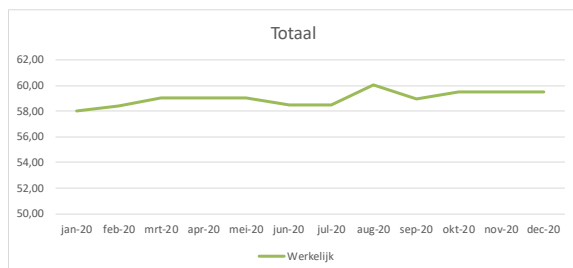
Bijgewerkt op

7-4-2021 14:07

ROC Menso Alting

Excl. Detachering - Vervanging - Lio Stagiairs

	jan-20	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20	jun-20	jul-20	aug-20	sep-20	okt-20	nov-20	dec-20	Gemiddelde
Totaal	58,03	58,41	59,01	59,01	59,01	58,46	58,46	60,05	58,95	59,50	59,50	59,50	58,99
Directie	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,76
Onderwijzend Personeel	37,85	37,85	38,45	38,45	38,45	37,90	38,50	39,70	38,70	38,70	38,70	38,70	38,50
Onderwijs Ondersteunend Personeel	15,38	15,75	15,75	15,75	15,75	15,75	15,15	15,65	15,55	16,10	16,10	16,10	15,73



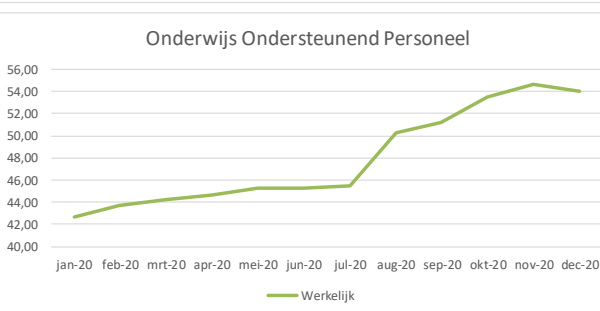
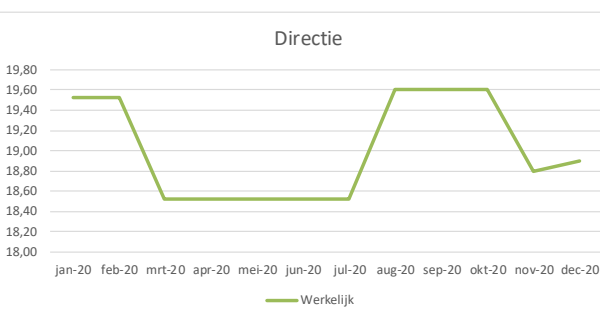
Bijgewerkt op

7-4-2021 14:07

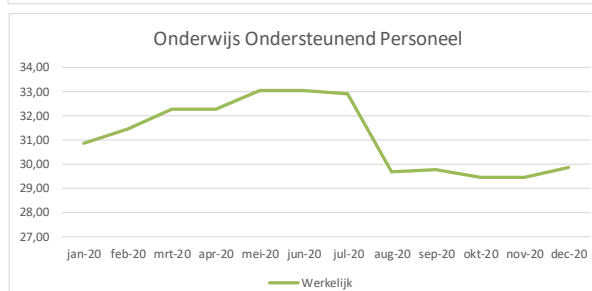
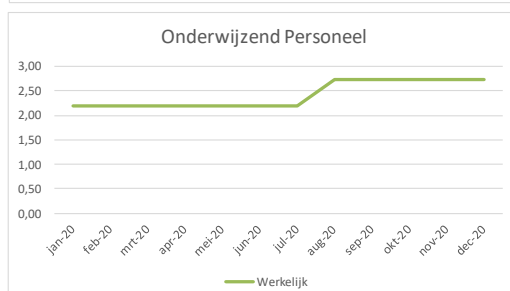
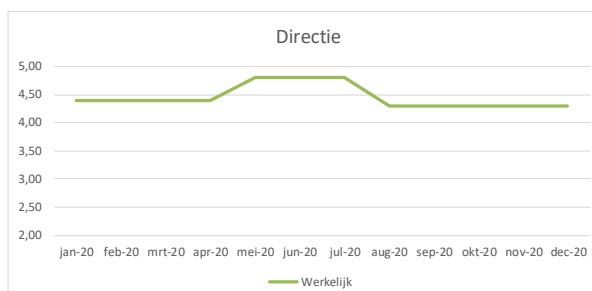
Gomarus Totaal

Excl. Detachering - Vervanging - Lio Stagiairs

	jan-20	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20	jun-20	jul-20	aug-20	sep-20	okt-20	nov-20	dec-20	Gemiddelde
Gomarus Totaal	241,16	242,82	242,00	243,20	243,30	242,66	242,87	256,39	253,06	252,46	253,72	253,61	247,27
Directie	19,52	19,52	18,52	18,52	18,52	18,52	18,52	19,60	19,60	19,60	18,80	18,90	19,01
OP	179,00	179,63	179,26	180,01	179,51	178,87	178,83	186,49	182,26	179,31	180,27	180,66	180,34
OOP	42,64	43,67	44,22	44,67	45,27	45,27	45,52	50,30	51,20	53,55	54,65	54,05	47,92



Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC						Excl. Detachering - Vervanging - Lio Stagiairs							Gemiddelde
	jan-20	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20	jun-20	jul-20	aug-20	sep-20	okt-20	nov-20	dec-20	
Totaal	37,44	38,05	38,85	38,85	40,05	40,05	39,92	36,69	36,79	36,50	36,50	36,90	38,05
Directie	4,40	4,40	4,40	4,40	4,80	4,80	4,80	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,46
OP	2,20	2,20	2,20	2,20	2,20	2,20	2,20	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,42
OOP	30,84	31,45	32,25	32,25	33,05	33,05	32,92	29,65	29,75	29,46	29,46	29,86	31,17



3.2 Speerpunten personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM)

De Gereformeerde Scholengroep werkt met een generiek functiegebouw. In 2020 is de invoering van het in 2018 ingevoerde functiegebouw geëvalueerd. Zowel op inhoud als procesmatig is de invoering succesvol afgerond en zijn de beoogde doelen behaald. Hiermee is een belangrijke basis gelegd voor de invoering van strategisch HRM-beleid (SHRM). De Inspectie van het Onderwijs bezocht de locatie Vondelpad 1 (havo/vwo-bovenbouw) begin 2019 in het kader van een oriënterend onderzoek naar (de praktijk van) strategisch HRM in het onderwijs. De inspectie gaf aan dat de kwantitatieve behoefte aan medewerkers goed in beeld is, maar dat er van adequate sturing en borging van SHRM in relatie tot het Schoolplan op alle niveaus, net als bij veel andere scholen, ook bij het Gomarus College nog te weinig sprake is. Vanwege de wisseling van bestuurder begin 2020 is afgesproken dat er eerst een nieuw Schoolplan ontwikkeld zal worden waarin de (onderwijskundige) opgaven van het Gomarus College staan beschreven waarna de consequenties voor het strategisch HR-beleid verder in kaart zullen worden gebracht. In najaar 2020 is een pilot op het gebied van strategische personeelsplanning binnen ROC Menso Alting uitgevoerd. In 2021 wordt de resultaten van de pilot uitgewerkt en verwerkt in het Directieplan ROC Menso Alting 2021-2022. SHRM zal als onderdeel van de strategieontwikkeling verder uitgewerkt worden voor de hele GSG. Streven is dat in de meerjarige formatieplanning in 2021 wordt gewerkt met een kwalitatieve en kwantitatieve analyse aan de hand van het format van de methodiek "Moonen".

Bij het Gomarus College is in 2020 een taakbeleid gehanteerd met meer ruimte en invloed voor de medewerker op de prioritering van de taken voor zijn of haar team én ruimte voor een vrije taakverdeling tussen de teamleden. Dit is goed bevallen, al zorgde de coronasituatie er voor dat er slechts in beperkte mate over de taakprioritering en -verdeling gesproken kon worden. Tevens is de cao-afspraken gehonoreerd dat elke onderwijsgevende naar rato van de werktijdfactor 50 klokuren ontwikkeltijd ontvangen heeft. Met de ontwikkeltijd en het taakbeleid beogen we de (beleefde) werkdruk in positieve zin te beïnvloeden en het werkplezier nog verder te vergroten.

We hebben de ambitie om een betrouwbare en wendbare organisatie te zijn die meebeweegt met de snel veranderende ontwikkelingen in de maatschappij, regio en wereld. Dat betekent dat we scholing, en het sturen op het behalen van een tweede bevoegdheid in een schaarstevak of het behalen van een master, stimuleren. Medewerkers, zowel OP als OOP bieden we doorgroei- of verbredingskansen en we geven ruimte om kansen beter te benutten. We willen al onze professionals laten groeien om ze te kunnen boeien en te binden. Begin 2020 is een medewerkersonderzoek MTO uitgevoerd door Effectory. De speerpunten rolduidelijkheid en onderlinge communicatie zullen in de teamoverleggen meer aandacht krijgen.

We blijven werken aan het versterken van het vinden van de juiste professionals door permanente arbeidsmarktcommunicatie met onder andere de campagne “Docenten voor de Toekomst”. Hierdoor realiseren we voortdurende talentscouting en instroom van nieuwe (zij)instromers en hybride docenten in het onderwijs. De meest voorkomende functies in ons functiegebouw zijn vertaald in zgn. ‘Fitch-profielen’, die de basis vormen voor een reflectief gesprek over talenten, kwaliteiten en valkuilen. Zo stimuleren we het ontwikkelgesprek met medewerkers. We werken aan een geactualiseerde handreiking voor de gesprekscyclus. Verder is er in het personeelsbeleid blijvend aandacht voor de verschillende levensfasen waarin de medewerkers zitten. Medewerkers wordt maatwerk geboden op basis van de interne regelingen en de ruimte in de CAO’s. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn speerpunten in ons arbeidsvoorwaardenbeleid. De bijzondere ziektekosten voor bijvoorbeeld beeldscherm- en brilvergoedingen, de fitness- en de fietsregeling zijn hiervan concrete voorbeelden. In 2020 hebben we actief faciliteiten maar ook trainingen ter bevordering van het thuiswerken aangeboden. Op de meeste locaties is de deskundigheidsbevordering gefaciliteerd door het aanbieden van een online trainingstool waarin medewerkers naast geadviseerde training ook zelf keuzes kunnen maken in het volgen van onlinetrainingen. Vanaf 2016 hebben we in de vorm van een tijdelijke stimuleringsregeling het bedrag van de fietsregeling verhoogd van € 1.000 naar € 2.400. Begin 2021 wordt de stimuleringsregeling geëvalueerd. Dit geeft input voor de verkenning naar ruimere mogelijkheden om de (WKR)-regelingen in lijn te brengen met ons beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en onze toerusting gericht op identiteit. In 2021 zal een behoeftepeiling onder de medewerkers plaatsvinden, waarna het beleid wordt vernieuwd. Naar verwachting kan per ultimo 2022 een nieuwe pakket regelingen aangeboden worden.

Als werkgever hebben we onze verantwoordelijkheid ten opzichte van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We monitoren welke medewerkers onder de banenafpraak vallen en sturen hierop in het aannamebeleid van bepaalde functiegroepen. Het is een thema wat blijvend aandacht vraagt. Het plan om bijvoorbeeld schoonmaakvacatures hiervoor in te zetten is in 2020 geëvalueerd en zal in 2021 tot een wijziging leiden. Gebleken is dat juist de schoonmaakfunctie een grote mate van zelfstandigheid vereist op de scholen waardoor het inzetten van de doelgroep van de banenafpraak niet echt haalbaar lijkt. In de nieuwe aanbesteding schoonmaak zal dit onderdeel specifieke aandacht krijgen.

3.3 Convenantmiddelen werkdrukvermindering VO

In november 2019 sloot Minister Arie Slob een convenant met een aantal onderwijspartijen over werkdrukvermindering en de aanpak van het lerarentekort in het primair en voortgezet onderwijs. In het convenant is onder andere afgesproken dat scholen voor voortgezet onderwijs € 154,96 per VO-leerling uitgekeerd krijgen. Dit geldt ontvingen we eind 2019. In het voorjaar van 2020 hebben de directeurs in afstemming met het onderwijzend personeel (zoals afgesproken in het convenant) plannen ontwikkeld over de besteding van de middelen per locatie. Vervolgens zijn op alle locaties de plannen omgezet in afspraken en activiteiten in de schooljaren 2020-2021 en (voor een klein gedeelte

2021-2022). Op meerdere locaties worden extra onderwijsondersteuners ingezet, bijvoorbeeld voor assistentie bij O&O en techniek, als pauzewacht en bij de leerlingverzuimbegeleiding (absentievoortzetting). Ook wordt er ingezet op scholing (teamontwikkeling, TOA, mentoraat) en verbetering van ICT-vaardigheden. In de eerste helft van 2020-2021 konden de middelen goed worden ingezet; na de nieuwe lockdown vanaf half december was inzet zoals beoogd minder of niet meer mogelijk. De ingezette medewerkers zijn in de lockdownperiode bijvoorbeeld ingezet voor de opvangklas (kwetsbare leerlingen die in de lockdown toch naar school komen en daar digitaal de lessen volgen).

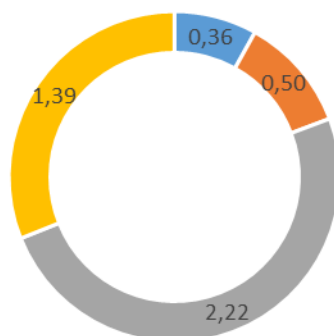
3.4 Verzuim

Het verzuimpercentage is gedaald naar 4,48% in 2020 (5,38% in 2018; 5,64% in 2019). De volgende tabel toont de ontwikkeling van het verzuim door het jaar heen.

Periode	Verzuim totaal	Kort 0 t/m 7 dagen	Middel 8 t/m 42 dagen	Lang 43 t/m 365 dagen	Extra lang >365 dagen
Jan	6,83%	0,82%	0,99%	3,65%	1,36%
Feb	6,32%	0,60%	0,89%	3,59%	1,24%
Mrt	5,43%	0,52%	0,47%	2,81%	1,62%
Apr	4,36%	0,03%	0,19%	2,49%	1,65%
Mei	4,41%	0,07%	0,22%	2,29%	1,83%
Jun	3,76%	0,04%	0,00%	2,41%	1,30%
Jul	3,19%	0,05%	0,00%	1,96%	1,18%
Aug	3,35%	0,23%	0,40%	1,51%	1,21%
Sep	4,42%	1,17%	0,93%	0,79%	1,53%
Okt	4,01%	0,24%	1,15%	1,21%	1,41%
Nov	4,38%	0,37%	0,75%	1,97%	1,30%
Dec	3,25%	0,20%	0,02%	1,98%	1,04%
Totaal	4,48%	0,36%	0,50%	2,22%	1,39%

De volgende figuur geeft de verdeling van het verzuim naar verzuimduur weer. Daaronder volgt een tabel over de meldingsfrequentie. Medewerkers melden zich niet snel en niet vaak ziek: dit valt duidelijk op. Het (extra) lange verzuim is een belangrijk aandachtspunt: wanneer medewerkers zich uiteindelijk ziekmelden, blijven ze vaak ook langere tijd ziek. Leidinggevend worden gerichter ondersteund met adviezen door de P&O-adviseurs. Daarnaast is in 2020 gekozen voor een wijziging van aanbod vanuit de arbodienst. Met de inzet van een praktijkondersteuner door Zorg van de Zaak wordt er in een eerder stadium van het verzuim multidisciplinair gekeken naar de verzuimsituatie. Hierdoor kunnen er eerder passende interventies ingezet worden.

Gemiddelde verzuim totaal en per verzuimduur



■ Kort % 0tm7 dgn ■ Middel % 8tm42 dgn ■ Lang % 43tm365 dgn ■ Extra % >366 dgn

Periode	Aantal ziekmeldingen	Aantal mdw per 01-01	Meldingsfrequentie
2020	259	487	0,53
2019	343	504	0,68

In het najaar van 2019 en het voorjaar van 2020 heeft een training 'Regie op duurzame inzetbaarheid' plaatsgevonden voor alle leidinggevendenden binnen de GSG. Een training per team voor de medewerkers zou volgen in 2020, door alle beperkingen van de coronamaatregelen is deze training "on hold" gezet en hebben slechts twee teams de training gevolgd.

ROC Menso Alting

Het verzuimpercentage lag in 2020 lager in 2019. Gezien de eerdere toename in 2019 in het aantal langdurige zieken hebben er gerichte acties en preventieve interventies succesvol plaatsgevonden. Naar aanleiding van de training 'Regie op duurzame inzetbaarheid' zal in 2021 worden gemonitord wat het effect daarvan is op de verzuimcijfers. Doel is het risico op verzuim aan de voorkant te minimaliseren door het gericht inzetten van passende interventies en het maken van een tijdige risicoanalyse ten opzichte van de kosten van het te verwachten verzuim.

Naar aanleiding van het werkdrukplan dat in 2019, met instemming van de OR, is vastgesteld, is er in 2020 gewerkt aan een aantal thema's zoals planning/roostering, rolduidelijkheid, levensfasebeleid, proces van examinering, intervisie en training op het gebied van ICT. Het werkdrukplan is ingepast in de bestaande kwaliteitscyclus om de uitvoering van het plan te kunnen borgen. In 2020 is het plan geëvalueerd en ook besproken met de OR en vakbondsvertegenwoordigers. Werkdruk en gerichte interventies blijven op de agenda staan.

Gomarus College

De sturing op verzuim is gericht op het bespreken van de mogelijkheden van de taken waarvoor de medewerker nog wel ingezet kan worden. Leidinggevende en medewerker hebben bij deze aanpak veelvuldig contact. Dit heeft een positief effect op de lengte van het (kortdurend) verzuim. Om deze gerichte aandacht constructief te maken is in 2020 meer aandacht gevraagd voor het goed en methodisch vastleggen van acties in het verzuimdossier. Enerzijds om meer grip te krijgen op interventies en anderzijds om hiermee te kunnen voldoen aan de wettelijke eisen van het UWV ten aanzien van het te leveren dossier bij langdurige zieken.

3.5 Beleid uitkeringen na ontslag

De aanpak met betrekking tot de ondersteuning bij onvrijwillig vertrekkende medewerkers is in het afgelopen jaar gecontinueerd. Het beleid is gericht op begeleiding van ‘werk naar werk’ om zodoende een nieuw perspectief te bieden en de uitkeringslasten zo laag mogelijk te houden. Er wordt gekozen voor een maatwerkbenadering omdat elke situatie uniek is. Gebruikmaken van netwerken is daarin een belangrijk instrument. In een aantal gevallen is bovenstaande niet mogelijk geweest. Een aantal medewerkers is in en voor 2020 ziek uit dienst gegaan. Voor deze medewerkers is in 2020 de uitgekeerde transitievergoeding teruggevraagd en ontvangen van het UWV omdat we aan alle verplichtingen hadden voldaan. Ook hebben gerichte interventies ten aanzien van de medewerkers die uit dienst zijn gegaan met WW of WW+ rechten effect gehad. Meerdere (ex)medewerkers zijn succesvol van “werk naar werk” geholpen waardoor er geen nieuwe verplichtingen zijn ontstaan.

Hoofstuk 4 Bedrijfsvoering

4.1 Facilitaire zaken en Huisvesting

ROC Menso Alting

Het Creative Professional Skills Lab is in 2020 afgerond waarmee het ROC nu een prachtige voorziening heeft waar ruimte is voor creatieve vakken. Een volwaardig podium met licht en geluid geeft de studenten de faciliteiten die nodig zijn om hun creatieve skills te ontwikkelen. De verbouwplannen zijn geconcretiseerd op tekening en zijn aangevuld met een plan om het binnenklimaat duurzaam te verbeteren. Hiervoor is eerst een proefopstelling gebouwd. In 2021 zal worden beoordeeld wat meegenomen kan worden in de investeringsbegroting. Daarnaast is verder gewerkt aan het interieurplan. De nieuwe frisse kleur op de constructieve wanden is verder doorgevoerd in het hele gebouw.

De implementatie van EduArte als student-informatie-systeem (SIS) is in 2020 voor het grootste deel afgerond. Daarmee is Magister niet langer in gebruik bij ROC Menso Alting als SIS. Projecten voor de implementatie van ondersteunende systemen zoals Join, Onstage en verdere uitbreidingen van de functionaliteit van EduArte worden in de loop van 2021 opgeleverd.

Gomarus College

Begin 2020 is het Integraal Huisvesting Plan (IHP) van de gemeente Groningen vastgesteld. Hierin staat per school beschreven wanneer deze vervangen dan wel gerenoveerd gaat worden. Voor het eerst sinds jaren komen onze scholen voor op de planning en kan de GSG het eigen strategisch huisvestingsbeleid daar mee in lijn brengen. Voor de Magnolia-locatie is een plan van aanpak 2020-2025 geschreven om de tijd te overbruggen naar de (ver)nieuwbouw, zoals die is opgenomen in het IHP in 2024-2027.

De campus aan het Vondelpad in Groningen is in 2020 'rookvrij terrein' gemaakt, voor de overige schoolterreinen was dit al eerder gerealiseerd. Verder is er vanuit subsidie door de Provincie Groningen (Aanleg Ring Zuid) een klimaatsysteem op de 2e verdieping van Vondelpad 1 gerealiseerd. Op Vondelpad 3 zijn de langverwachte muziekstudio's gebouwd waardoor leerlingen nabij het muzieklokaal in kleine studio's kunnen oefenen. Het dak van het Gomarus College Leeuwarden is vanuit de SDE-subsidie vol gelegd met zonnepanelen, waardoor een groot gedeelte van het eigen energiegebruik afgedekt is. Daarnaast is door een groeiend leerlingenaantal van deze locatie in Leeuwarden tijdelijke huisvesting aan de Badweg in gebruik genomen. De gemeente Leeuwarden heeft middelen beschikbaar gesteld om de school vanaf 2021 permanent uit te breiden. Eind 2020 is gestart met het inventariseren van de eisen en wensen voor die uitbreiding. De locatie in Assen is intern aangepast waardoor er nu een goed geoutilleerde ruimte is voor het ondersteuningsplein van waaruit extra zorg geboden wordt aan leerlingen die dat nodig hebben.

Het Praktijkonderwijs heeft extra ruimte aan de Lavendelweg 5 in gebruik genomen na het vertrek van de huurder. Een heerlijke ruimte waar gesleuteld kan worden aan fietsen en brommers. De 1e etage is ingericht als extra grote kantoor/vergader ruimte waar de anderhalve meter maatregelen in verband met Covid-19 goed zijn na te leven.

In 2020 is het besluit voorbereid om alle docenten te voorzien van een gepersonaliseerde device. Als pilot voor dit besluit, dat uiteindelijk in 2021 zal worden genomen, zijn voor de locaties van het Vondelpad 180 laptops voor docenten besteld. Deze laptops worden in 2021 in gebruik genomen.

GSG

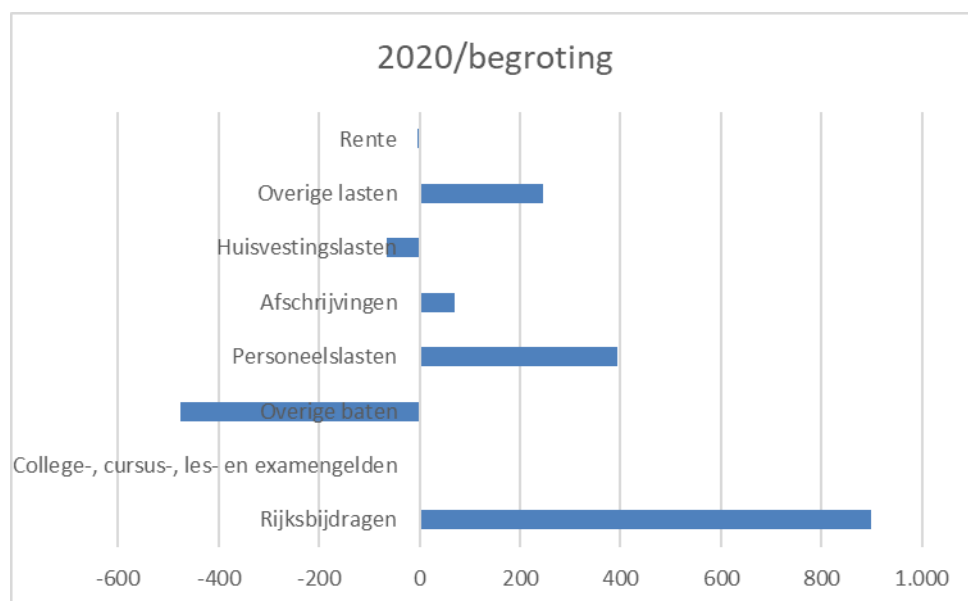
Voor alle gebouwen is een nieuwe risico-inventarisatie (RI&E) opgesteld van waaruit de locaties plannen van aanpak hebben geschreven om de genoemde risico's te beperken dan wel op te lossen. Verder heeft Covid-19 de discussie rondom ventilatie van schoolgebouwen aangewakkerd. Alle gebouwen van de GSG zijn onder de loep genomen en daar waar alleen op basis van natuurlijke ventilatie geventileerd kan worden zijn CO2-meters opgehangen zodat docenten inzicht hebben wanneer er een extra raam open moet.

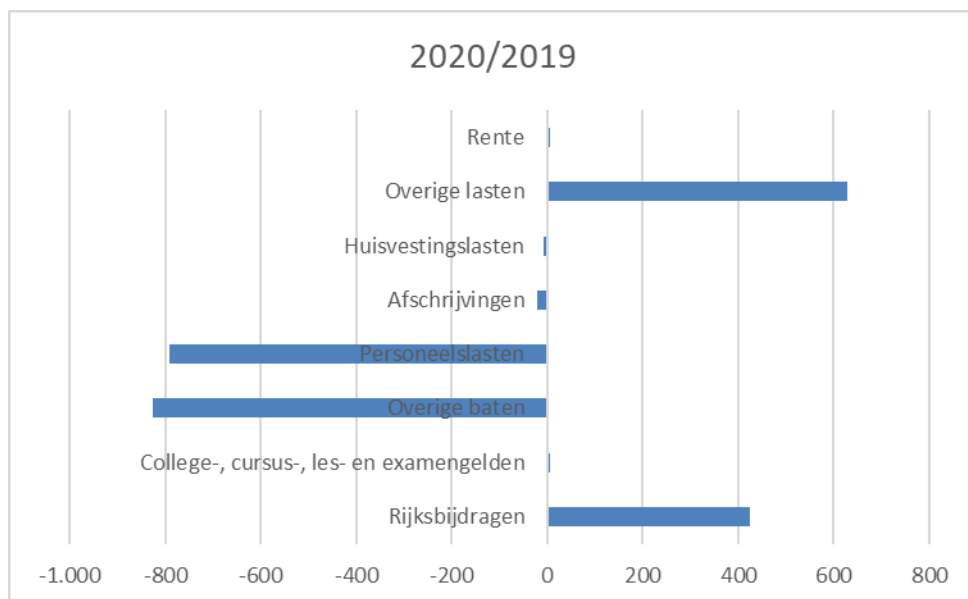
Naast de implementatie van Office 365 voor alle gebruikers binnen de GSG is er gewerkt aan plannen rond het inrichten van General IT Controls (GITC) voor ICT in het algemeen en het beheer van kernapplicaties in het bijzonder. Daarnaast is er op het gebied van beveiliging van (persoons-)gegevens een audit door een extern bedrijf uitgevoerd. Met deze audit is duidelijk geworden hoe het met de beveiliging is gesteld en waar deze verbeterd kan worden. Deze zogenoemde PEN-test heeft geresulteerd in een plan met concrete actiepunten. Ook is de architectuur van het netwerk onderwerp van gesprek geweest, omdat komende jaren een aantal essentiële onderdelen van het netwerk zullen zijn afgeschreven. De staat van de beveiliging en architectuur zijn daarmee belangrijke items die worden opgenomen in het jaarplan ICT voor 2021/2022.

4.2 Financiën

Financieel resultaat

Het resultaat over 2020 is uitgekomen op €895.000. Dat is 2,6% van de totale baten. Het begroot resultaat over 2020 was € -150.000. Het resultaat over 2019 was € 1.493.000, 4,2% van de totale baten. Hieronder worden de belangrijkste oorzaken ten opzichte van de begroting en ten opzichte van vorig jaar toegelicht. De eerste figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2020 ten opzichte van de begroting 2020; de tweede figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2020 ten opzichte van de resultaten 2019 (bedragen x 1000).





Kort samengevat zijn de afwijkingen ten opzichte van de begroting (alleen de verschillen groter dan € 100.000):

	+ t.o.v. het resultaat van de begroting (bedragen x € 1.000)	-/- t.o.v. het resultaat van de begroting (bedragen x € 1.000)	Incidenteel/ Structureel
De Rijksbijdrage is door prijsbijstellingen gestegen (begroot was 2,2%).	793		Structureel
De doelsubsidies zijn hoger door de indexering van de Prestatiebox.	153		Incidenteel
Dij ontvangen ouderbijdragen en bijdragen voor excursies zijn lager door het niet doorgaan van excursies en activiteiten als gevolg van Corona. De kosten Excursies en leerlingactiviteiten zijn 382K lager.	382	407	Incidenteel
Lagere overige baten personeel 115 door minder opleiding kraamverzorgenden en symbiose-overeenkomst.		115	Incidenteel
De loonkosten zijn hoger door gemiddeld hogere loonkosten (door prijsbijstelling en ziektevervanging).		487	Incidenteel/ structureel
De pensioenlasten zijn lager door een daling van de premies.	149		Incidenteel
De sociale lasten zijn lager door een daling van de premies	109		Incidenteel
Lagere dotaties personeel door inzet LPB-uren.	239		Incidenteel
Lagere overige personele lasten 199K door lagere cursuskosten en vrijval flankerend beleid.	199		Incidenteel
Hogere ontvangen vergoedingen personeel 188K wegens uitkeringen zwangerschap en ziekte.	188		Incidenteel

Ten opzichte van 2019 is de mutatie van het resultaat -598K als volgt te duiden (verschillen groter dan € 100.000):

	+ t.o.v. het resultaat van vorig jaar (bedragen x € 1.000)	-/- t.o.v. het resultaat van vorig jaar (bedragen x € 1.000)	Incidenteel/ Structureel
Hogere Rijksbijdragen door Indexering gecompenseerd door lager aantal leerlingen	74		Structureel
Hogere doelsubsidies door Sterk Techniekonderwijs	176		Incidenteel
Hogere bijdragen van Samenwerkingsverbanden	323		Structureel
Lagere overige baten door minder verhuur, lagere ouderbijdragen, lagere bijdragen excursies, cursusgelden kraamverzorgenden en symbiosegelden		-825	Incidenteel
Hogere loonkosten (indexering en meer personeel		-837	Structureel
Hogere dotaties door minder opgenomen verlof		-195	Incidenteel
Lagere cursuskosten	152		Incidenteel
Minder kosten excursies en leerlingactiviteiten	450		Incidenteel

Indicatoren

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	Signalering
Solvabiliteit	0,57	0,61	0,51	0,54	0,57	0,57	0,55	Bij een waarde lager dan 0,3
Liquiditeit	1,46	1,35	1,13	1,28	1,53	1,68	1,14	Bij een waarde lager dan 0,75
Rentabiliteit	2,58%	4,24%	-3,20%	-1,60%	-0,40%	1,30%	0,70%	n.v.t.
Kapitalisatiefactor	37%	27%	28%	28%	28%	28%	24%	Boven de 60%

Solvabiliteit: eigen vermogen en voorzieningen/totaal passiva

Liquiditeit: kortlopende vorderingen en liquide middelen/kortlopende schulden

Rentabiliteit: resultaat uit gewone bedrijfsvoering/totaal vermogen

Kapitalisatiefactor: totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen)/totale baten

Financiële situatie op balansdatum

De liquiditeitspositie is ten opzichte van 2019 gestegen. Deze stijging is vooral veroorzaakt door het jaarresultaat en de ontvangen subsidies in het kader van Sterk Techniekonderwijs (STO). Voor het STO-project in Groningen-Stad is de GSG penvoerder. Dit houdt onder meer in dat de GSG de bijdragen ontvangt van DUS-I en deze aan de deelnemers uitkeert op declaratiebasis. Hiertegenover staan de gedane investeringen en aflossingen van de langlopende leningen. Een nadere specificatie vindt u in het kasstroomoverzicht. De solvabiliteitsratio (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) is iets gedaald ten opzichte van vorig jaar als gevolg van het resultaat en de gestegen positie kortlopende schulden. De ratio ligt ruim boven het minimum dat de inspectie als ondergrens hanteert.

Eigen vermogen

De totale vermogenspositie is in het afgelopen verslagjaar gestegen (€ 8,9 mln; 2019 € 8,0 mln) als gevolg van het positieve resultaat. Het bestuur heeft bij het opstellen van de begroting 2018/2019 en in de Kadernota voor de begroting 2019/2020 maatregelen genomen om toekomstige exploitatieresultaten van negatief naar positief om te buigen en ruimte te creëren voor noodzakelijke investeringen in onderwijs en gebouwen. Een van de elementen daarvan is de verdere versterking van risicomanagement. Een risico-inventarisatie leverde een prioritering op van de benodigde beheersmaatregelen. Op basis van de beheersmaatregelen in de genoemde documenten is het bestuur van mening dat het eigen vermogen toereikend is voor de continuïteit.

Met ingang van 2020 wordt de ratio 'Normatief (publiek) eigen vermogen' gehanteerd om de totale positie van het eigen vermogen te beoordelen. Als de ratio groter is dan 1,0 dient de organisatie extra toelichting te geven over de besteding van het surplus aan het eigen vermogen. De ratio 'Normatief (publiek) eigen vermogen' is voor 2020 0,61 (2019 0,55) en ligt dus ruim onder de door de inspectie gehanteerde bovengrens.

Financiering / Kasstromen

De kasstroom uit operationele activiteiten is toegenomen met € 4,3 mln hoofdzakelijk door mutaties in de vlottende activa en passiva (zie ook de toelichting op de liquiditeitspositie). De kasstroom uit investerings- en financieringsactiviteiten ligt iets hoger dan vorig jaar. In het verslagjaar zijn de gedane investeringen ad € 0,8 mln ruim lager dan de afschrijvingen ad € 1,2 mln. Dit is vooral veroorzaakt door een ontvangen bijdrage € 352.000 inzake afwikkeling verbouw Magnolia en Vondelpad.

4.3 Toekomst- en continuïteitsparagraaf

Kengetal	2020	2021	2022	2023
Leerlingen	3106	3101	3128	3163
Studenten BOL	729	651	637	637
<i>situatie op 1/10 van het jaar</i>	3835	3752	3765	3800

Personele bezetting				
Management/Directie	28,2	27,4	27,4	27,4
Onderwijzend personeel	221,3	231,2	225,0	217,0
Overige medewerkers	89,9	97,5	91,4	90,4
	339,4	356,1	343,8	334,8

Aantal fte op 31-12 van het jaar, exclusief stagiairs (LIO) en vrijwilligers

Balans	2020	2021	2022	2023
Activa				
<u>Vaste activa</u>				
Immateriële Vaste activa	203	203	203	203
Materiële Vaste activa	9.783	9.135	9.327	9.353
<u>Vlottende activa</u>				
Vorderingen	1.093	1.093	1.093	1.093
Liquide middelen	8.031	8.849	8.661	8.575
Totaal activa	19.110	19.280	19.284	19.224

Passiva				
Eigenvermogen	8.943	9.256	9.403	9.486
Algemene reserve	6.875	7.258	7.475	7.628
Bestemmingsreserve	2.068	1.998	1.928	1.858
Voorzieningen	2.026	2.026	2.026	2.026
Langlopende schulden	1.892	1.749	1.606	1.463
Kortlopende schulden	6.250	6.249	6.249	6.249
Totaal Passiva	19.110	19.280	19.284	19.224

Baten	2020	2021	2022	2022
Rijksbijdragen OCW	31.819	32.176	31.840	31.823
Overige subsidies OCW	382	722	684	684
Ontvangen doorbetalingen RB SWV	1.963	1.987	1.977	1.977
Cursusgelden	11	24	24	24
Overige baten	552	927	816	816
	34.727	35.836	35.341	35.324
Lasten				
Personeelskosten	27.381	28.580	28.259	28.276
Afschrijvingen	1.242	1.346	1.346	1.289
Huisvestingskosten	1.359	1.362	1.395	1.482
Overige lasten	3.801	4.198	4.157	4.157
Totaal lasten	33.783	35.486	35.157	35.204
Saldo Baten en Lasten gewone bedrijfsvoering	944	350	184	120
Rente lasten	49	37	37	37
Saldo Financiële bedrijfsvoering	49-	37-	37-	37-
Totaal resultaat	895	313	147	83
Jaarrresultaat	895	313	147	83
Kengetallen:	2020	2021	2022	2023
Leerlingen per Fte	11,3	10,5	11	11,3
Leerlingen per Fte OP	17,3	16,2	16,7	17,5
Kosten Fte in loondienst x 1000	€ 80,7	€ 80,3	€ 82,2	€ 84,5
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,5	1,6	1,6	1,5
Solvabiliteit I	0,47	0,48	0,49	0,49
Rentabiliteit in % van de omzet	2,6%	0,9%	0,4%	0,2%

Toelichting:

De toekomst- en continuïteitsparagraaf gaat uit van de vastgestelde meerjarenbegroting 2020-2024.

Leerlingen/studenten: bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2020-2024 zijn de prognoses van aanmeldingen en inschrijvingen geactualiseerd. In deze prognose voor het Gomarus College zijn de gegevens verwerkt van het aantal leerlingen dat op de basisscholen in de regio zit. Op grond van deze gegevens en een hoger dan verwacht aantal aanmeldingen, vooral bij de nevenvestigingen in Friesland en Drenthe, lijkt een lichte stijging van het aantal leerlingen binnen een beperkte bandbreedte voor de hand liggend.

Uitspraken doen over de ontwikkelingen van studentenaantallen bij ROC Menso Alting gaat gepaard met een redelijke mate van onzekerheid. Voor de prognoses wordt gebruik gemaakt van de referentieramingen die door de MBO-raad worden opgesteld. Die ramingen gaan uit van landelijke, demografische ontwikkelingen. Om ook de eigen prognose te verbeteren is gewerkt aan een systeem dat reële prognoses van de instroom bij het Menso Alting mogelijk maakt. Eén van de problemen daarbij is de relatief kleine omvang en het beperkte aanbod van ons ROC, waardoor de betrouwbaarheid van statistische prognoses afneemt.

Personeel: Door de lichte groei van het aantal leerlingen en studenten verwachten wij dat ook het onderwijzend personeel in aantal iets zal toenemen. Dit is vooral het geval bij het Gomarus College, bij ROC Menso Alting zal de formatie iets krimpen als de krimp die de prognose laat zien doorzet. Het beleid is erop gericht om de omvang van directie en ondersteunend personeel niet te laten toenemen en waar een daling in leerlingen- en studentenaantallen zich voordoet dit op te vangen door een tijdelijke schil van medewerkers en natuurlijk verloop. Door het convenant werkdrukvermindering VO is er 485k beschikbaar, dit bedrag is gebruikt voor extra personeel in 2020. Dit zal ook het geval zijn in 2021. Dit leidt tot een incidentele lichte uitbreiding van het aantal fte's in die jaren. De extra gelden die beschikbaar zijn gesteld door Het Ministerie om de gevolgen van Covid-19 op te vangen leiden ook tot extra formatie.

Investerings en afschrijvingen: het recent opgeleverde gebouw in Leeuwarden komt door de groei van het aantal leerlingen al na een schooljaar boven de indikkingsnorm van de gemeente Leeuwarden. Een uitbreiding is daarom noodzakelijk. Voor de uitbreiding is financiering beschikbaar gesteld door de gemeente. Het ontwerp van de uitbreiding is gestart en de oplevering is gepland voor 2023. Tot de oplevering wordt gebruik gemaakt van een tijdelijke huisvesting, waarvan de kosten door de gemeente worden gedragen. De schoolgebouwen in de stad Groningen zullen op termijn worden vervangen door nieuwbouw of drastisch worden gerenoveerd. De gemeente Groningen heeft een Integraal Huisvestingsplan opgesteld, dat tot stand is gekomen na een grondige inventarisatie van de staat van de schoolgebouwen. Daarvoor heeft de gemeente een bedrag van circa 400 miljoen gereserveerd. Gebouwen die soms meer dan zestig jaar oud zijn, zoals de locatie aan de Magnoliastraat, staan gepland voor het tijdvak 2024-2028. Daarna zijn van Het Gomarus College ook de locaties Vondelpad 1 en Vondelpad 3 ook snel aan de beurt. Over iets meer dan tien jaar zullen de gebouwen van het Gomarus College in Groningen dus volledig nieuw of gemoderniseerd zijn. Het meerjarig onderhoud voor de huidige gebouwen is verwerkt in de meerjarencijfers. Dit onderhoud is voor eigen rekening en wordt geactiveerd.

Contractactiviteiten: Door ROC Menso Alting worden contractactiviteiten aangeboden aan zorginstellingen zoals het Groene Kruis. De baten van deze activiteiten bedragen minder dan een half procent van de omzet. De verwachting is dat dit de komende jaren iets zal toenemen door de vraag vanuit de markt en doordat het Ministerie via subsidies het levenslang ontwikkelen (LLO) stimuleert.

Reserves en voorzieningen: De gevormde bestemmingsreserves zullen de komende jaren ingezet worden voor het doel waarvoor ze gevormd zijn. De voorzieningen zullen naar verwachting niet significant stijgen of dalen.

Gevolgen COVID-19: De gevolgen voor de inkomende kasstromen van de organisatie zijn dit jaar beperkt. Deze bestaan met name door het uitblijven van betalingen door debiteuren anders dan de Rijksoverheid.

De GSG ondervindt naast bovenstaande gevolgen in de zin van hogere of lagere kosten door op- of afschaling van de bedrijfsvoering in verband met de crisis. Dit is met name het geval bij extra kosten die gerelateerd zijn aan het realiseren van faciliteiten voor het online werken en lesgeven, en het realiseren van een veilige omgeving als wel op locatie lesgegeven kan worden. Aan de andere kant kan een aantal geplande, en begrote, activiteiten geen doorgang vinden, zoals bijvoorbeeld scholing, waardoor de kosten van de bedrijfsvoering op sommige onderdelen zijn gedaald.

Voor risico's die nog niet zijn geconstateerd of waarvan de impact niet is te overzien zullen maatregelen worden getroffen om de gevolgen voor onderwijs en bedrijfsvoering zo klein mogelijk te laten zijn.

Gezien de bijzondere situatie rondom Covid-19 worden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs vanaf 2021 extra steunmaatregelen door het Ministerie beschikbaar gesteld. Deze zullen in de jaren 2021 tot en met 2023 worden ingezet door het uitvoeren van gerichte interventies.

4.4 Risico's en risicomanagement

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt vormgegeven binnen de PDCA-cyclus van de GSG. Jaarlijks wordt een (meerjaren)begroting inclusief een risicoparagraaf opgesteld. Per vier maanden wordt een rapportage opgesteld en besproken met het College van Bestuur, de Auditcommissie van de Raad van Toezicht, en de voltallige Raad van Toezicht over de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van uitvoering van de begroting en de ontwikkelingen van de risico's.

In de kwartaalgesprekken met de schooldirecteuren is risicomanagement onderwerp van gesprek. Aan de hand van door de schooldirecteuren opgestelde kwartaalrapportages worden de risico's in kaart gebracht en verantwoording afgelegd over de maatregelen die zijn genomen om deze risico's te beheersen. In deze cyclus worden met name resultaten behaald op het gebied van preventieve maatregelen die gericht zijn op het voorkomen van langdurig verzuim, arbeidsconflicten en de kosten die daar uit voortvloeien.

Risicomanagement

Eind 2019 is op basis van een risico-inventarisatie een financieel risicoprofiel voor de Stichting Gereformeerde Scholengroep opgesteld.

Als belangrijke risico's zijn de volgende risico's geïnventariseerd:

1. *De ontwikkeling van het aantal leerlingen en studenten.* Belangrijke factoren hierin zijn: het imago van de instellingen en de belangstelling van ouders, leerlingen en studenten. Naast een goede kwaliteitsbewaking wordt er gewerkt aan PR en marketing om potentiële leerlingen en studenten met het Gomarus College en het ROC Menso Alting bekend te maken.
2. *De kwaliteit van de opleidingen.* Naast kwaliteitsborging en ontwikkeling van de curricula is er aandacht voor adequaat personeelsbeleid onder meer in de vorm van functioneringsgesprekken en aandacht voor opleiden en ontwikkelen.
3. *Arbeidsmarkt schaarste.* Er is een toenemende krapte waarneembaar op de arbeidsmarkt op bepaalde gebieden. Dit kan er toe leiden dat functies of vacatures in bepaalde vakgebieden moeilijker te vervullen zijn. Hierdoor kan de onderwijskwaliteit onder druk komende te staan.
4. *Ziekteverzuim en ziektevervangning.* De GSG is eigenrisicodragers voor de kosten van ziektevervangning. Dit betekent dat kosten van ziekte voor eigen rekening komen. Het risico bestaat dat de kosten van ziekteverlof in enig jaar hoger uitvallen dan begroot, waarbij het meerdere dus voor eigen rekening komt. Om dit risico te beperken worden leidinggevendend geschoold op het gebied van wet- en regelgeving en het voeren van regie op verzuim.
5. *Gevolgen voortijdig beëindigen arbeidsrelaties.* Ontslagaanvragen leiden (mogelijk) tot ontslagvergoedingen, eventuele vrijstelling van werk tot ontslagdatum, vervangingskosten, outplacementkosten en kosten van juridische bijstand. Daarnaast bestaat het risico dat na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de uitkeringskosten voor rekening van de GSG komen. Vooral wanneer de dossieropbouw te wensen overlaat, wordt hier extra risico gelopen. Om dit risico te beperken wordt personeelsbeleid geformaliseerd en gehandhaafd en

worden leidinggevend en geschoold in wet- en regelgeving en het uitvoeren van het vastgestelde beleid met betrekking tot de gesprekscyclus. Daarnaast worden periodiek medewerkersonderzoeken en RI&E's uitgevoerd.

6. *De ontwikkeling van de Rijksbekostiging.* De verwachting is dat er weinig extra middelen ter beschikking worden gesteld. Hiertegenover staan de invoering van nieuwe bekostigingsregels, en van extra eisen en verplichtingen. Om dit risico te verminderen wordt gewerkt aan het optimaliseren van de bedrijfsvoering zodat tijdig kan worden bijgestuurd op gewijzigde omstandigheden.
7. *De afstemming van opleidingen in het kader van de macrodoelmatigheid.* Afspraken die gemaakt worden, kunnen voor ons ROC door de kleinschaligheid een groot effect hebben. Anderzijds kunnen afspraken ook leiden tot nieuwe mogelijkheden.
8. *Huisvesting.* Onder meer door bezuinigingen bij gemeenten wordt in toenemende mate aan ons gevraagd om een eigen bijdrage aan investeringen te leveren. Gewerkt is aan de ontwikkeling van een meerjarige investeringsbegroting om tijdig keuzes te maken. Dit risico zal periodiek geëvalueerd moeten worden omdat de middelen beperkt zijn en de kwaliteitseisen met name aan gebouwen en aan de inrichting daarvan steeds hoger worden.

De GSG heeft naast deze maatregelen gezien de huidige omgevingsfactoren en begrotings-uitgangspunten voldoende buffers om het financieel risicoprofiel af te kunnen dekken. Waar nodig zijn ook nog verzekeringen afgesloten of is de GSG aangesloten bij collectieve voorzieningen of fondsen zoals bijvoorbeeld bij het UWV.

Om het risicomanagement verder te verbeteren is de GSG zich aan het oriënteren op aanvullende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het instellen van een onafhankelijke functie. Daarnaast zal de risico-inventarisatie periodiek worden herhaald.

4.5 Treasury-management

De tijdelijk overtoollige middelen worden bij de huisbankier in rekeningen-courant, op spaarrekeningen en in deposito's bij gerenommeerde instellingen aangehouden. Er is een treasurywet vastgesteld. In dit wet is vastgelegd dat beleggen en belenen uitsluitend is toegestaan met inachtneming van de regels zoals opgenomen in de Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek. De beschikbare middelen worden in deposito aangehouden bij de bank.

4.6 Verklaring helderheid in de bekostiging

Het interne beleid en de sturing binnen de GSG zijn er op gericht om de regelgeving, zoals opgenomen in het controleprotocol OCW en de notitie *Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie* na te leven. Voor een uitgebreidere toelichting op de diverse thema's wordt verwezen naar de bijlage 'notitie helderheid'.

4.7 Verbonden partijen

Stichting Vrienden van Gomar, Stichting Menso Alting+ en Stichting Grip zijn aan te merken als verbonden partijen van de GSG. De Stichting Vrienden van Gomar heeft ook in 2020 een aantal ouders financieel kunnen ondersteunen zodat hun kind(eren) naar het Gomar College konden reizen. Vanuit de Stichting Grip is gewerkt aan actualisering van de christelijke dagopeningen die op verschillende orthodox-christelijke scholengemeenschappen in Nederland waaronder de GSG worden gebruikt. Vanwege corona konden er vanuit Grip geen studiedagen georganiseerd worden. De GSG participeert in vier Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Veel aandacht is besteed aan

continuering van de zorg en ondersteuning van leerlingen met specifieke leer- en onderwijsbehoeften in coronatijd – hierover is vanuit de locaties op schoolleiders- en zorgcoördinatoreniveau veelvuldig afgestemd. Op bestuurlijk niveau is onder andere gesproken over de (afbouw van te hoge) financiële reserves van de samenwerkingsverbanden en over de governance (o.a. inrichting bestuur en toezicht). Voor verdere informatie over aan de GSG verbonden partijen, zie de bijlage in de jaarrekening.

4.8 Besteding geoormerkte subsidies

Voor een totaaloverzicht van de subsidies voor het VO en het MBO verwijzen wij u naar Model G van de jaarrekening in de bijlagen.

VO

Vanuit de Regeling Lerarenbeurs voor scholing hebben we € 53.789 ontvangen (in 2019: € 105.821, in 2018: € 143.087, in 2017: € 145.895 en in 2016: € 128.078). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.

Vanuit de Subsidieregeling Sterk Techniekonderwijs hebben we in 2019 € 319.620 ontvangen en in 2018 € 177.682. Van deze middelen is nu € 76.905 besteed aan begeleiding door een extern bureau en interne uren voor de voorbereidende werkzaamheden in verband met de aanvraag van de subsidie Sterk Techniekonderwijs 2020-2023.

MBO

Vanuit de Subsidieregeling zij-instroom hebben we € 20.000 ontvangen (in 2019: € 20.000, in 2018: € 100.000 en in 2017: € 20.000). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.

Vanuit de Regeling Lerarenbeurs voor scholing BVE en Instructeurs hebben we € 12.422 ontvangen (in 2019: € 21.154, in 2018: € 17.628, in 2017: € 10.577 en in 2016: € 8.244). Dit is besteed aan studiekosten voor het behalen van een bevoegdheid en begeleiding.

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep

Bijlage 1: Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2020

Samenstelling Raad van Toezicht

- Voorzitter:** * mr. J.B. (Jan Bert) Modderman
Eigenaar Vlaggenindustrie Groningen en Swedamast Nederland. Eigenaar J.B. Modderman Beheer BV (Modderman Advies: interim management). Eigenaar J.B. Modderman Holding BV. Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.
- Portefeuille financiën:** * drs. R.H. (Rob) Bouman RA
(auditcommissie) Partner Publieke Sector BDO Accountants. Lid van de werkgroep Decentrale Overheden Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA). Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.
* M.L. Meijer - Noordveld
Manager bedrijfsvoering Paramedisch, Psychosociale, Psychosomatische en Levensbeschouwelijke diensten ziekenhuis Nij Smellinghe Drachten. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.
- Portefeuille identiteit:** * prof. dr. A. (Arnold) Huijgen
Hoogleraar systematische theologie aan de Theologische Universiteit Apeldoorn. Lid Raad van Toezicht Opella, zorg- en dienstverlener op de Veluwe. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus. Lid deputaatschap buitenlandse kerken Christelijke Gereformeerde Kerken. Bestuurslid Vereniging voor Theologie.
- Portefeuille onderwijs:** drs. R. (Rolf) Robbe
* Auteur en zelfstandig ondernemer. Eigenaar Rolf Robbe Training & Advies. Lid Raad van Toezicht CSG Reggesteyn (Stichting voor Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Nijverdal-Rijssen en Omgeving). Lid Raad van Toezicht CorDeo scholengroep voor evangelisch en gereformeerd primair onderwijs in Midden-Nederland. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.

Data van eerste benoeming en zittingstermijn:

R.H. Bouman	30-06-2016	tweede termijn
A. Huijgen	24-01-2017	eerste termijn, inmiddels tweede termijn
M.L. Meijer - Noordveld	11-11-2019	eerste termijn
J.B. Modderman	18-10-2012	tweede, verlengde termijn
R. Robbe	01-02-2015	tweede termijn

De maximale zittingsduur bedraagt in principe acht jaar (twee termijnen van vier jaar). Na overleg met het CvB, de MR, OR en Studentenraad is besloten de benoemingstermijn van de voorzitter met één jaar te verlengen vanwege de wisseling van bestuurder. In het voorjaar 2021 is besloten dat één van de RvT-leden de voorzitter zal opvolgen en is de werving van een RvT-lid gestart.

De Raad van Toezicht bestaat statutair uit ten minste vijf (5) natuurlijke personen.

Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit één lid: E. van Hoorn RA. Op 31 december 2020 had hij de volgende nevenfuncties: Lid Raad van Toezicht Stichting Protestants Christelijk Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs in Kampen. Bestuurslid Stichting Academiehuis de Grote Kerk te Zwolle. Voorzitter Stichting Vrienden van het Gomarus. Voorzitter Stichting Coördinatie Financiële Acties voor het Gereformeerde Onderwijs. Bestuurslid van de Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs VO Fryslân-Noard, Noord- en Midden Drenthe, en Zuidoost Friesland.

Bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur

Zie de verantwoording WNT in de jaarrekening.

Bijlagen ROC Menso Alting

Bijlage 1: Verantwoording schoolmaatschappelijk werk

Onderdelen	2017	2018	2019	2020
Schoolmaatschappelijk werker	0.2 fte	0.2 fte	0.2 fte	0.2 fte
Cursussen	70 uur = 0.04 fte	70 uur = 0.04 fte	70 uur = 0.04 fte	70 uur = 0.04 fte
Individuele gesprekken en overleg	200 uur = 0.12 fte	200 uur = 0.12 fte	200 uur = 0.12 fte	200 uur = 0.12 fte

De schoolmaatschappelijk werker is als medewerker verbonden aan het interne Zorgadvies Team (IZAT). Bij het IZAT komen de ondersteuningsvragen binnen, hetzij via het aanmeldingsformulier (ingevuld door de student en de studieloopbaanbegeleider (SLB-er)), hetzij via een adviesgesprek en/of mail van de SLB-er. Wekelijks is er afstemming en overleg om de ondersteuningsvragen te bespreken en te verdelen. In 2020 zijn er 81 nieuwe hulpvragen van studenten binnengekomen, ter vergelijking: in 2019 waren dit er 76 en in 2018 78. De meeste hulpvragen komen van de eerstejaars studenten, op de voet gevolgd door tweedejaars studenten. De hulpvragen gaan over psychische problemen, ontbrekende studievaardigheden, een handicap/beperking in relatie tot de opleidingseisen, spanningen in de thuissituatie of een combinatie van deze factoren. Door de coronamaatregelen zijn er ook complexere hulpvragen gemeld. In reactie daarop heeft het IZAT tijdens de lockdown een eigen opvang gestart. Hier hebben 17 studenten gebruik van gemaakt tot de zomervakantie. De evaluatie met deze studenten was uitermate positief. Na de zomervakantie is de opvang in deze vorm stopgezet, omdat de verruiming van de maatregelen studenten weer meer mogelijkheden gaf om fysieke lessen te volgen.

Schoolmaatschappelijk werk biedt gemiddeld 5 gesprekken aan. Zo nodig volgt een vinger aan de pols-contact, dan wel een doorverwijzing naar externe hulpverlening. We constateren een toename aan vinger aan de pols-contacten, en kunnen minder vaak dan voorheen een traject afsluiten. Dit komt deels door de toenemende wachtlijsten bij externe hulpverleners, deels door de langdurende coronamaatregelen.

Cursusaanbod: In 2020 heeft het IZAT geen trainingen aan studenten aangeboden zoals gepland: de assertiviteitscursus en faalangstreductietraining zijn door de lockdown niet gestart. Wel is er met de aangemelde studenten contact onderhouden en hebben ze een light versie online gevolgd. In totaal zijn er 2 trainingen aangeboden. Dit kon mee gerealiseerd worden door de extra inzet (0.3 fte) van de medewerker School als Wijk (SAW). Deze samenwerking besloeg in 2019 gemiddeld 12 uur per week.

Doel van alle interventies: De student kan met succes en tevredenheid de opleiding volgen en afronden.

Bijlage 2: Keuzedelen ROC Menso Alting 2020

Code	Titel	SBU wettelijk
K0003	ARBO, kwaliteitszorg en hulpverlening geschikt voor niveau 2	240
K0006	Assisteren bij sport en recreatie	240
K0790	Belevingsgericht werken	240
K0145	Combifunctionaris IKC / Brede School	240
K0022	Digitale vaardigheden basis	240
K0023	Digitale vaardigheden gevorderd	240
K0148	Doorstroom naar HBO Gezondheidszorg	240
K0231	Doorstroom naar HBO mens en maatschappij	240
K0960	Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs	240
K0025	Duits in de beroepscontext A2	240
K0030	Duurzaamheid in het beroep C	240
K0031	Duurzaamheid in het beroep D	240
K0984	Engels A1/A2 in de beroepsonderwijs	240
K0802	Engels A2/B1	240
K0034	Engels in de beroepscontext A2	240
K0152	Expressief talent	480
K0905	Helpende plus	240
K0224	Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 2	240
K0055	Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit	240
K0210	Internationaal I: overbruggen (interculturele) diversiteit	240
K0202	Internationaal II: werken in het buitenland	480
K0920	Leider sportieve recreatie	240
K0066	Mensen met licht verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag	240
K0067	Mensen met niet-aangeboren hersenletsel	240
K0071	Nederlands 3F	480
K0211	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)	240
K0072	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	240
K0388	Ontwikkelingsgericht werken in de VVE	240
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap	240
K1130	Rekenen 3F (versie 2)	480
K0516	Verdieping blijvend fit, veilig en gezond werken niveau 2	240
K1005	Verdieping in de zorg geschikt voor niveau 2	240
K1200	Verdieping kraamzorg	
K1006	Verdieping palliatieve zorg	240
K0616	Verpleegkundige zorg voor kwetsbare ouderen in een kortdurende (acute) opnamesituatie	240
K1137	Voeding & hospitality in zorg en welzijn	240
K0125	Vorbereiding hbo	240
K0974	Vorbereiding pabo	480
KZ LEV	vrijstelling levensbeschouwelijk	240
K0290	Werken met baby's	240
K0186	Wijkgericht werken	240
K0137	Zorg en technologie	480
K0618	Zorg in instabiele en acute zorgsituaties	480
K0138	Zorginnovaties en technologie	480

Bijlage 3: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad

Ondernemingsraad	Naam	Functie
	Emma Kolbeek	Voorzitter
	Dennis Westra	Secretaris
	Peter van Dam	Lid
	Giny Moltmaker	Lid
	Jacob Verbree	Lid

Studentenraad	Naam	Functie
	Ingeborg Moddejonge	Voorzitter
	Isa Renkema	Secretaris
	Marjolein Wieringa	Secretaris
	Stefan Bosman	Lid
	Anniek Evers	Lid
	Johan Prins	Lid

Samenstelling op 31 december 2020.

Bijlage 4: Notitie helderheid

Notitie Helderheid		
Thema 1	Uitbesteding	Er vindt geen uitbesteding van (delen) van onderwijs aan een andere instelling plaats.
Thema 2	Investeren in publieke middelen en private activiteiten	Er hebben geen investeringen met publieke middelen plaatsgevonden in private activiteiten.
Thema 3	Het verlenen van vrijstellingen	Er worden vrijstellingen verleend voor eerder gehaalde onderdelen.
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf	Geen: lesgeld wordt door student of ouder betaald.
Thema 5	In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	Alle studenten worden ingeschreven op één kwalificatiedossier.
Thema 6	Student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	Er zijn geen studenten die een andere opleiding volgen dan waarvoor ze zijn ingeschreven.
Thema 7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	Er is een maatwerktraject ten behoeve van kraamzorg en baby thuiszorg. De kosten hiervan worden door de deelnemers of de instelling betaald. De kosten en baten zijn in evenwicht.
Thema 8	Buitenlandse studenten	Er volgen uitsluitend buitenlandse deelnemers die rechtmatig in Nederland verblijven een opleiding.

Bijlage 5: Nadere uitwerking verantwoording ambities Kwaliteitsagenda per speerpunt

Betrokkenheid stakeholders

De betrokkenheid van de bedrijven

Het beroepenveld binnen ROC Menso Alting is georganiseerd d.m.v. werkveldbijeenkomsten en regionale samenwerkingen. Het contact met de bedrijven is meer operationeel van aard, dan tactisch of strategisch. Als ambitie willen wij ons onderwijsaanbod vergroten en de inhoud van het onderwijs verbeteren. Dat vraagt om een andere contact met de bedrijven, wat er nu nog niet altijd structureel aanwezig is.

Het contact met de bedrijven heeft het afgelopen jaar een andere vorm gekregen. Het fysieke contact en het bijeenkomen als werkveld is lastiger gebleken door de COVID-19 maatregelen. Teams hebben de bedrijven bevestigd en zijn in gesprek gegaan met behulp van online infoavonden, telefonische gesprekken en online vragenlijsten. De bedrijven zijn bevestigd via een vragenlijst en een steekproef van de genodigden is daarna telefonisch benaderd voor een diepgaander interview. Hiermee bevestigen we de bedrijven die stageplekken bieden aan onze studenten, maar ook de bedrijven die een leerwerkplek zijn en op een andere manier ondersteunen in ons onderwijsprogramma.

Een aantal voorbeelden:

- We hebben nauwer gewerkt samen met het bedrijfsleven in de start en opzet van het brede basisjaar Business College. Het bedrijfsleven (16 leden) is daarbij betrokken geweest; met de opzet en met het geven van input voor het onderwijs. Enkele quotes *‘aansluiting met bedrijfsleven goed plan, top initiatief, student kan na het VO eerst het basisjaar volgen en dan een keuze maken, veelbelovend, zeker doen, goede plannen, focus op vaardigheden en op de praktijk, blijf bewust van het feit dat leerbedrijven ook iets aan een stagiaire willen hebben, soft skills leer je vooral in de praktijk, Niet te breed opleiden ...vakmensen blijven nodig, mooi initiatief, complimenten, constructie lijkt ook op het HBO, dit kan voordelig met doorstromen zijn’*.
- Vanuit een vraag vanuit een zorginstelling is in samenspraak met de zorginstelling een verkorte opleiding VZ-IG opgezet.

De betrokkenheid van de studenten

De studenten worden vertegenwoordigd in de Studentenraad (SR). De SR wordt meegenomen in de plannen van de school. Ze hebben instemmingsrecht of adviesrecht zoals vastgelegd in de WEB, geven feedback op het beleid en denken mee in oplossingen. De SR wordt geïnformeerd over het algemene beleid en de voortgang (Kadernota, Begroting, Jaarverslag, Viermaandenrapportages, Directieplan, etc.) en de SR ontvangt de resultaten van (kwaliteits)onderzoeken. Elke maand komt de SR samen en bespreken de leden de schoolzaken die op de agenda staan. Daarnaast krijgen de leden extra uitleg of training in o.a. het kunnen duiden van de financiële rapportages. N.a.v. de overleggen worden er acties uitgezet naar teams of andere ondersteunende afdelingen die daarmee aan de slag kunnen. Op deze manier wordt de SR betrokken in de activiteiten die voortkomen uit de kwaliteitsagenda.

De betrokkenheid van de docenten

De docenten werken met een teamplan waarin een vertaling van de strategische doelen (SBP) is weergegeven. De docenten waarderen dat de ambities van de KA gekoppeld zijn aan de strategische doelen van de organisatie omdat dit duidelijkheid geeft. Doordat de ambities van de strategie opgenomen zijn in de kwaliteitsagenda

(KA) creëren we de mogelijkheid om extra tijd en geld in te zetten in bestaande of op te starten activiteiten waardoor verbeteringen sneller geïmplementeerd kunnen worden en zodoende resultaten of effecten sneller bereikt kunnen worden. De kwaliteitsagenda is integraal onderdeel van onze kwaliteitszorgsystematiek. Op deze manier houden de teams de voortgang bij van de ingezette acties en follow-ups die nodig zijn om het gewenste resultaat te behalen.

Verantwoording ambities per speerpunt en normen 2020

Speerpunt Jongeren in kwetsbare posities

De komende tijd willen we onderzoeken welke bijdrage wij in de regio kunnen leveren aan leven lang ontwikkelen van laaggeletterden, personen met afstand tot de arbeidsmarkt, vluchtelingen, herstarters, (jong)volwassenen die een nieuw spoor zoeken, en aan het kansen bieden van werkende jongeren en volwassenen die na en tijdens werkervaring door willen leren.

Beoogd effect speerpunt

Met het realiseren van onze ambities beogen we het effect van een herkenbaar en intensief studieloopbaanprogramma en een passend burgerschapsprogramma voor alle jongeren, ook jongeren in kwetsbare posities en volwassenen (nieuwkomers).

Nul situatie speerpunt:

We zijn met name interne gericht wat betreft het bieden van kansen aan jongeren in kwetsbare posities. We willen dit verbeteren maar ook verder uitbreiden zodat deze specifieke doelgroep bij ons aanklopt voor onderwijs.

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
De loopbaanbegeleiding en het burgerschapsprogramma zijn zo vorm gegeven dat alle jongeren, ook jongeren in kwetsbare posities, en volwassenen (nieuwkomers) gelijke kansen geboden worden om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen om zo door te kunnen stromen naar vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt. (subdoel 2.1a)	77% van de studenten is werkzaam in een beroep direct in het verlengde van de opleiding Werkende gediplomeerden Ruim drie kwart (79%) van onze alumni (werkende gediplomeerden) van 2019 heeft een baan in dezelfde beroepsgroep als de beroepsgroep van de gevolgde opleiding. Dit is ongeveer even vaak als we zagen voor alumni (werkende gediplomeerden) van 2018 (77%).	<i>Een intensiever en herkenbaar (studie) loopbaan begeleidings- programma.</i> In onze ambitie gaat het in de kern om het bieden van gelijke kansen aan al onze studenten om zich te ontwikkelen waarbij we de loopbaanbegeleiding zo vorm hebben gegeven dat dit effect bereikt wordt voor de studenten. Voor onze schoolverlaters is dit effect bereikt. Deze studenten hebben in het laatste jaar te maken gehad met de verandering rondom LB en SLB; het scheiden van de onderwijsprogramma's in twee aparte leerlijnen. Een grote meerderheid van de werkende gediplomeerden (85%) geven aan gekozen te hebben voor de huidige baan 'omdat dit werk past bij de gevolgde opleiding'. In de JOB cijfers van 2020 zijn 77% van de studenten tevreden of vinden de voorbereiding op vervolgopleiding of werk goed tegenover 23% van de studenten die aangeeft	Waar we in de afgelopen jaren (vanaf 2019) mee gestart zijn; een duidelijk onderscheid tussen loopbaan- en studiebegeleidingsprogramma. Dat is waar we de komende tijd mee verder gaan is; het waarom, de behoefte en de verwachtingen van de studenten. We gebruiken hiervoor de resultaten uit de evaluatie die gaan over de inhoud van de activiteiten die ze aangeboden krijgen en het effect wat dit heeft op de ontwikkeling van onze studenten. Dat kunnen we gebruiken in de verbetering van de onderwijsprogramma's.	80% van de studenten is werkzaam in een beroep direct in het verlengde van de opleiding

		dat het beter kan. Dit zijn de eerste effecten waar we op verder kunnen borduren.	Door de afspraken in de regio merken we dat de doelgroep in onze ambitie ons nog niet zo goed weet te vinden omdat onze collega's verder zijn in deze ontwikkeling.	
Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
De loopbaanbegeleiding en het burgerschapsprogramma zijn zo vorm gegeven dat alle jongeren, ook jongeren in kwetsbare posities, en volwassenen (nieuwkomers) gelijke kansen geboden worden om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen om zo door te kunnen stromen naar vervolgonopleidingen of de arbeidsmarkt. (subdoel 2.1a)	- Het aantal jongeren niveau 3 dat doorstroomt naar niveau 4: 50% MBO Van de doorlerende gediplomeerden van niveau 3 leert 30% door op het MBO buiten ROC Menso Alting. Intern zijn er 32% van de gediplomeerden niveau 3 doorgestroomd naar een niveau 4 opleiding. Dit zijn met name de 1-jarige specialistentrajecten of de niveau 4 BBL trajecten. - Het aantal jongeren niveau 4 dat doorstroomt naar hbo : 50% - Niet meer dan 40% uitval hbo na het eerste jaar HBO Van de doorlerende gediplomeerden van niveau 4 leert 35,9% verder op het HBO. Zij kiezen voornamelijk voor de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden Hogeschool. ¹ De doorstromers doen het goed. Dit blijkt ook uit de resultaten van de Hanzehogeschool. In 2019 zijn er 26 studenten begonnen, daarvan heeft 65% de propedeuse gehaald in het eerste jaar, dit is een stijging ten opzichte van 2018 (46%). In 2019 was er bij Hanze een uitstroom van 19% dit is een daling ten opzichte van 2018 (32%). ²	Dat studenten verder leren om zo een hoger diploma te behalen is ook zichtbaar. In de doorstroom in het mbo op niveau 2 en 3. De studenten kiezen dan vaak voor een van de verkorte trajecten. Daarnaast doen onze studenten het goed op het hbo. De norm van 50% in de doorstroom naar het hbo halen we niet. Maar kwalitatief gaat het beter; onze doorstroomaantallen zijn hoger en onze uitval is lager.	De vraag is of we de norm gaan behalen. De norm is niet kwalitatief; kan de student het aan, wat is de kwaliteit van de doorstroom (propedeuse en uitval). We stellen een hele hoge norm terwijl die landelijke op 30% staat. We blijven de komende maanden inzetten op een kwalitatieve goede doorstroom voor studenten die dit ambiëren.	- Niet meer dan 30% uitval hbo na het eerste jaar - Het aantal jongeren niveau 3 dat doorstroomt naar niveau 4 : 60% - Het aantal jongeren niveau 4 dat doorstroomt naar hbo : 60%

¹ Rapportage Schoolverlatersonderzoek MBO 2019, DUO onderwijsonderzoek en advies, september 2020

² Schooldossier 2019-2020 Hanzehogeschool, december 2020

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Terugdringen en/of vasthouden niveau VSV (SBP; subdoel 2.2.)	Aantal vroegtijdig schoolverlaters (vsv-ers) is kleiner dan 20 Het aantal VSV-ers (17;18) is de afgelopen jaren stabiel (instelling 2,6%; 2,8%). In het afgelopen jaar zijn er een aantal verlenger toch uitgestroomd zonder diploma ondanks de ondersteuning die geboden is. ³	<i>Intensiever contact met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. jongeren in kwetsbare posities</i> Onze VSV cijfers zijn stabiel In de school is er sinds december 2019 een “Schakelteam” zij sturen op verbinding tussen de student en de begeleidende personen en instanties (studieadviseur, IZAT, RMC etc.). Wanneer een Voortijdig Schoolverlater aangemeld wordt, dan zal het Schakelteam een trajectplan opstellen. In het trajectplan is opgenomen welke stappen de betreffende student moet nemen en welke begeleidende personen en instanties daarin een taak hebben. Aanmelding vindt plaats met een warme overdracht tussen SLB- er en het Schakelteam. Het effect van het schakelteam is nog niet goed te meten (zie speerpunt gelijke kansen), aangezien ze net begonnen zijn. We participeren proactief als organisatie in verschillende gremia (o.a. NOP, Overbrug, arbeidsmarktregio, RMT) om zodoende een netwerk te hebben waar we onze studenten mee kunnen bedienen. Het effect is dat we onze studenten goed kunnen begeleiden zodat ze niet voortijdig uitvallen. De studenten kunnen dan ergens anders verder gaan of bij ons maatwerk ontvangen om zo de schoolloopbaan te vervolgen. Als onze hulp nodig is in de opvang van studenten dan staan wij daar open voor. Wij krijgen studenten vanuit onze collega's die niet de benodigde zorg kunnen bieden. Wij kunnen dat dan wel. Op deze manier leveren wij onze bijdrage aan de specifiekere doelgroepen in deze ambitie.	De studentenaantallen zijn klein, daardoor kunnen kleine schommelingen effecten hebben op de resultaten. Daarnaast hebben we de afgelopen jaren studenten gehad, die we ondanks persoonlijke begeleiding en inzet, niet met een diploma onze school hebben kunnen laten verlaten.	Instelling scoort bij 80 % van de opleidingen op studiesucces resultaten boven het landelijke gemiddelde

³ VSV-indicatoren DUO

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Ons vormend onderwijsprogramma wordt door de organisatie gedragen en zorgt voor samenhang tussen vakken waarbij loopbaanontwikkeling en burgerschap voorop staan (SBP; subdoel 2.1b)	Instelling scoort bij 70 % van de opleidingen op studiesucces resultaten boven het landelijke gemiddelde Het diplomaresultaat 2019 is 71,1% en het jaarresultaat is 72,3 %. De overige indicatoren zijn op dit moment nog niet bekend (startersresultaat en passende plaatsing)⁴.	<i>Het vormend onderwijs loopt als rode draad door de onderwijsprogramma's</i> Als school willen we ons profileren als kleinschalig ROC met oog voor de student, zodat de student de juiste begeleiding krijgt en wij de student gericht kunnen ondersteunen in zijn/haar ontwikkeling. Waarin we inzetten op het leveren van maatwerk als dit nodig is. Het effect van het geboden maatwerk is dat de (meeste) studenten toch met een diploma de school hebben verlaten. Dit effect is te zien in de voorlopige diploma- en jaarresultaten van 2019-2020. Deze zijn omhoog gegaan in vergelijking met het jaar daarvoor. De cijfers zijn lager dan de benchmark, maar het verschil is kleiner geworden.	De studentenaantallen zijn klein, daardoor kunnen kleine schommelingen effecten hebben op de resultaten. Daarnaast hebben we de afgelopen jaren studenten gehad, die we ondanks persoonlijke begeleiding en inzet, niet met een diploma onze school hebben kunnen laten verlaten.	Aantal vroegtijdig schoolverlaters (vsv-ers) is kleiner dan 18
	75% van de studenten geeft aan tevreden te zijn over inhoud van programma burgerschap Burgerschap valt onder VLOG. Zie hieronder 80% van de studenten geeft aan de identiteit te herkennen in het opleidingsprogramma Vormend onderwijs; Studiebegeleiding, VLOG en CPSL 71% van de aspirant student heeft gekozen voor onze school vanwege de voordelen van kleinschaligheid en 33% geeft persoonlijke aandacht als reden⁵.	<i>Het vormend onderwijs loopt als rode draad door de onderwijsprogramma's</i> De verschillende werkgroepen in de school zijn druk bezig geweest om de onderwijsprogramma's aan te passen en door te ontwikkelen om zo te komen tot een specifiek loopbaanbegeleidingsprogramma en VLOG⁶. Waarbij de nadruk ligt op de persoonlijke ontwikkeling van de individuele student. Voorbeeld van de verandering: De taak van de SLB-er is losgemaakt van de begeleiding van de studieadviseur. Er zijn dus twee programma's die de student volgt waarbij de SLB-er zich primair bezighoudt met de begeleiding tijdens de studie en de studieadviseur de link maakt met de tijd na diplomering. De implementatie van de nieuwe onderwijsprogramma's verloopt niet bij elke onderwijsteam gelijk. Het ene team is verder met de implementatie dan de andere. De vakgroep vormend onderwijs⁷ (inclusief docenten sport) hebben in de afgelopen jaren 12 verschillende modules.	VLOG en CPSL geven nog niet de effecten waarop we hadden gehoopt. Eind mei 2021 is er een tweedaagse om de modules te evalueren met de input vanuit de studenten en aanpassingen door te voeren in het onderwijsprogramma waar nodig. De teams verschillen in taakvolwassenheid, waardoor de implementatie van veranderingen niet altijd synchroon loopt.	80% van de studenten geeft aan tevreden te zijn over inhoud van programma burgerschap 90% van de studenten geeft aan identiteit te herkennen in het opleidingsprogramma

⁴ Indicatoren DUO

⁵ 100-dagen enquête; eerstejaarsstudenten

⁶ VLOG; burgerschap en identiteit

⁷ Vormend onderwijs; slb, loopbaan, burgerschap en identiteit (VLOG), CPSL en sport

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Ons vormend onderwijsprogramma wordt door de organisatie gedragen en zorgt voor samenhang tussen vakken waarbij loopbaanontwikkeling en burgerschap voorop staan (SBP; subdoel 2.1b)	Ook 80% van de ouderejaarsstudenten geven aan dat zij gekozen hebben voor de kleinschaligheid van onze school; <i>‘dat ik geen nummer ben, maar dat ze weten wie ik ben’</i>, <i>‘persoonlijke aandacht’</i> en <i>‘overzichtelijkheid’</i> worden als verwachting gegeven. Van de ouderejaars geeft 88% aan dat deze verwachting uitgekomen is⁸. • Studenten zijn tevreden over het aanbod keuzedelen en waarderen dit met een 3,5. De studenten waarderen het aanbod van keuzedelen met een 3,1 (2,1-4,1). Dit is lager dan de norm die gesteld is voor 2020. De waardering van de keuzedelen is wel omhoog gegaan in vergelijking met de JOB-monitor 2018. Toen waardeerden de studenten het aanbod van keuzedelen met een 2,8. De relevantie van de aangeboden keuzedelen wordt gewaardeerd met een 3,3 (2,3-4,3).	ontwikkeld waarin het burgerschapsonderwijs en identiteit gerelateerde modules zijn ondergebracht. <i>CPSL is een beroepsoverstijgende onderdeel van ons vormend onderwijs dat in alle curricula ingebed is</i> CPSL⁹ na een eerste evaluatie aangepast om zo beter aan te sluiten bij de ontwikkeling van de studenten. Wat met name is aangepast is het expliciet maken van wat er te leren is, duidelijk doelen benoemen en plezierige werksfeer creëren. De moeilijkheid van een procesvak als CPSL is dat er niet altijd expliciet te maken valt wat er geleerd is. Sommige studenten hebben 10 weken nodig om te ervaren dat ze vaardigheden geleerd hebben. Door COVID-19 zijn er vanaf september 2020 geen CPSL lessen gegeven aangezien deze lessen zich niet lenen voor online onderwijs. De VLOG lessen zijn wel aangepast voor online onderwijs. De studenten hebben dit zeer gewaardeerd. Met name de creatieve wijze waarop de docent het onderwijs had aangepast voor afstandsleren. Ook gaven de studenten van niveau 2 aan dat zij de gesprekken over de ‘serieuze’ dingen (respect hebben) en de manier waarop de docent dit met hen voerde heel prettig vonden. We hebben het afgelopen jaar flink geïnvesteerd in gevarieerd aanbod aan keuzedelen. Dit is gelukt. Veel opleidingen hebben een variatie aan generiek, verdiepend en verbredende keuzedelen. Waarbij gekeken is naar de relevantie van het keuzedeel voor de opleiding. De verwachte effecten zien we dit nog niet terug in cijfers. De veranderingen in het onderwijs heeft meer tijd nodig om te kunnen spreken van een effect.	Het aanbod en de inhoud van de keuzedelen blijft een punt van aandacht. We blijven dit monitoren om zo de effecten te kunnen meten van de ingezette verandering. Daar willen we verder onderzoek naar doen in de komende maanden.	• Studenten zijn tevreden over het aanbod keuzedelen en waarderen dit met een 3,7 op een vijfpuntschaal.

⁸ Studenten enquête 2021; ouderejaarsstudenten

⁹ CPSL; CPSL is als vak vooral gestoeld op een samenvoeging van drama en sociale beroepsvaardigheden en communicatie

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Ons vormend onderwijsprogramma staat garant voor het bieden van een ondersteunend en stimulerend pedagogisch leerklimaat afgestemd op het niveau van de studenten binnen de verschillende opleidingen (SBP; subdoel 2.1c)	• Studenten geven een minimaal 3,2 op de vraag of de slb'er je persoonlijke vorming stimuleert en je motiveert. • Studenten geven minimaal een 3,8 op studiebegeleiding De studieloopbaanbegeleiding wordt door de ouderejaars studenten gewaardeerd met een 3,7 (2,9-4,5). Er is een goed contact tussen de SLB'er en de studenten (3,6-3,9). <i>De studenten ervaren een positief verschil met de inhoud het programma met voorgaande jaren</i> (3,4; 2,3 -4,5). Er is daar wel verschil tussen de afdelingen zichtbaar. Van alle studenten geeft 55% aan dat de docenten goed of zelfs heel goed motiveren of helpen met het presteren. In 2018 waren de studenten daar gemiddeld genomen tevreden mee (3,5), maar op opleidingsniveau scoorden sommige opleidingen lager dan een 3,0¹⁰. Ook hierin is verandering zichtbaar die toe te schrijven is aan de veranderingen in het <i>vormend onderwijs</i>¹¹ De studenten scoren de vraag of de SLB'er je motiveert in mijn persoonlijke ontwikkeling met een 3,5. Ook waarderen de studenten de stimulatie van hun SLB'er om het beste uit henzelf te halen met een 3,5.	Het vernieuwde SLB programma is ook afgelopen jaar gestart ondanks COVID-19 en de beperkingen die daaruit voorkwamen. Ondanks dat de eerstejaars studenten weinig op school zijn geweest, zijn er wel degelijk effecten te zien van de inzet van het vernieuwde SLB programma. Studenten geven aan ' <i>gezien te worden door hun SLB'</i> '(62%) en ' <i>goed begeleid te worden door de SLB'er'</i> '(59%). Dit is een mooi resultaat van de SLB-ers die dit ondanks de beperkingen rondom COVID hebben bewerkstelligd.		• Studenten geven een minstens 3,5 op de vraag of de slb'er je persoonlijke vorming stimuleert en je motiveert (op een schaal van 0-5) • 60% van de bedrijven geeft aan studenten van het ROC Menso Alting onderscheidend te vinden op het gebied van persoonlijke vorming • Studenten waarderen de studiebegeleiding met een 3,9 op een vijfpuntschaal

¹⁰ JOB-monitor 2018 en 2020

¹¹ Vormend onderwijs; SLB, Loopbaan, burgerschap en identiteit (VLOG) en CPSL

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
	50% van de bedrijven geeft aan studenten van het ROC Menso Alting onderscheidend te vinden op het gebied van persoonlijke vorming	We hebben een kwalitatieve evaluatie ronde gedaan met een deel van onze stakeholders. Niet elk bedrijf had de tijd en ruimte om het gesprek aan te gaan vanwege o.a. werkdruk (zorg). Uit de gesprekken komt naar voren dat de BPV begeleiding goed verloopt. De bedrijven zijn tevreden met onze studenten	Het contact met de bedrijven is altijd al goed geweest. We moeten daarop blijven inzetten. Winst valt te behalen op het <i>stukje communicatie, plannen en voor zichzelf opkomen' (student)</i> en <i>'er zou wel intensiever contact tussen school en stage kunnen zijn'</i> naast de BPV gerelateerde zaken.	

Speerpunt Gelijke kansen

De komende tijd willen we onderzoeken welke bijdrage wij in de regio kunnen leveren aan leven lang ontwikkelen van laaggeletterden, personen met afstand tot de arbeidsmarkt, vluchtelingen, herstarters, (jong)volwassenen die een nieuw spoor zoeken en aan het kansen bieden van kansen aan werkende jongeren en volwassen die na en tijdens werkervaring door willen leren. Daarbij denken we aan het verder ontwikkelen en inzetten van innovatieve didactische concepten en werkwijzen zoals duale opleidingstrajecten, voorzieningen voor blended en digitaal leren, het mogelijk maken van meer samenhangende deelcertificaten en modulair onderwijs, leerwerkplekklaren, praktijkleren, hybride onderwijs, het uitbreiden van de BBL-trajecten, en de mogelijkheid van formatief evalueren (elders verworven competenties) zodat een persoonlijk portfolio ontwikkeld kan worden.

Beoogd Effect speerpunt

Met onze ambities beogen we de het effect van de ontwikkeling van persoonlijk talenten en identiteitsontwikkeling van de studenten om zo door te kunnen stromen naar passende vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt.

Nul situatie speerpunt

Meer aandacht besteden aan de soepele overgangen naar en binnen het onderwijs; meer maatwerk bieden zodat studenten zich gericht kunnen ontwikkelen.

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Uit de samenwerking met VMBO-scholen (met name binnen GSG), andere ROC's en Hbo-instellingen vloeien aangepaste onderwijsprogramma's voort (SBP subdoel 2.2a)	Studiesucces 'Passende plaatsing' scoort het landelijke gemiddelde Als ROC scoren we hoog op de passende plaatsing (96,2% in 2019). De resultaten van 2020 zijn nog niet bekend.	In onze ambitie gaat het in de kern om het bieden van verschillende mogelijkheden tot maatwerk. Maatwerk waardoor onze studenten onderwijs geboden wordt waarmee zij een scala aan vaardigheden kunnen ontwikkelen om zo soepel in- en door te stromen naar vervolgonderwijs of werk. <i>De inhoudelijke aansluiting tussen de vmbo-opleiding en onze mbo-opleidingen is vast punt op onze agenda.</i>	De taakgroep vmbo-mbo is zich nu aan het oriënteren op de beroepsgerichte onderdelen (doorlopende leerlijn) zoals	Studiesucces 'Passende plaatsing' scoort boven het landelijke gemiddelde

	Van de eerstejaars studenten (2020) stroomt 79% in vanuit het vmbo en 19% komt van de havo of stroomt in vanuit een ander ROC.	De doorstroom vmbo-mbo is erg belangrijk. De overstap naar het mbo wordt door de eerstejaars studenten (2020) als <i>neutraal tot makkelijk (3,3)</i> ervaren. In het afgelopen jaar zijn meer uren ingezet in de taakgroep vmbo-mbo, mede door de subsidie die is aangevraagd samen met het vmbo. Daarnaast zijn docenten en teamleiders van het mbo en vmbo aangehaakt om goede samenwerking met vmbo op gang te brengen. Hierdoor kunnen we de inhoudelijk aansluiten beter afstemmen en de organisatie van de kennismakingsactiviteiten structureel weg te zetten in de jaarplanners. Van de ondervraagden heeft 18% meegedaan met activiteiten die georganiseerd zijn door de taakgroep doorstroom vmbo-mbo en 48% van de studenten geven aan het niet te weten. We kunnen hierdoor het effect van deze activiteiten niet goed meten. Wel geeft 40% van de studenten aan dat de meeloopdagen via 'Hallo MBO' en het proefstuderen een rol heeft gespeeld in de keuze voor de opleiding. De studenten zijn positief over de activiteiten alleen vinden ze het jammer dat sommige activiteiten 'verplicht' zijn.	o.a. ICT en relevante keuzedelen. Wat kunnen we daar al bieden aan vmbo- en of havo-leerlingen die de overstap naar het mbo willen maken? De studenten herkennen op dit moment de doorstroomactiviteiten niet als zodanig. Waardoor wij niet kunnen meten wat het effect is van de ingezette activiteiten. Daar gaan we komend jaar op inzetten met meer duiding van de activiteiten die gericht zijn op de vmbo-mbo doorstroom.	
Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Uit de samenwerking met VMBO-scholen (met name binnen GSG), andere ROC's en Hbo-instellingen vloeien aangepaste onderwijsprogramma's voort (SBP subdoel 2.2a)	80 % van de studenten is tevreden over de realisatie van het maatwerk¹² 70% van de studenten is tevreden over het aangeboden maatwerk Het Izat heeft 80 aanmeldingen gehad van studenten die ondersteuning nodig hadden. De studenten waren tevreden met het proces. De snelheid waarmee het proces verloopt gaat soms	<i>Intensiveren contacten met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. goede doorstroom binnen de beroepskolom</i> Intern is het Izat¹³ in samenwerking met het schakelteam, schoolmaatschappelijk werk en het RMC verantwoordelijk voor het opzetten en deels uitvoeren van maatwerktrajecten. Deze trajecten zijn gericht op extra ondersteuning bij studievaardigheden, dreigende studio-uitval en twijfel over de juist opleiding en persoonlijke problematiek. Vanuit de externe partners krijgen we terug dat het maatwerk wat wij bieden erg goed is. <i>'ROC MA beweegt mee met de student, om zo te komen tot een proces wat met een succes afgesloten wordt'.</i> Het effect van deze manier van begeleiding geven en maatwerk bieden is dat studenten om deze reden voor	Het is nu van belang in het grote geheel van pluscoaches, schakelteam, iZAT, SAT, School als Wijk, in beeld te brengen wat iedereen doet en te zorgen dat er geen overlap is. Bovendien is het goed de effecten te meten van dat wat we de studenten bieden. Heeft het effect, doen we de juiste dingen? Daarnaast is het goed om het hele zorgsysteem eens onder de loep te nemen. Er is in de loop van de jaren een bepaalde werkwijze ontwikkeld, die mogelijk niet efficiënt en nuttig meer is. In maart 2021 komen het iZAT, de SAT, het Schakelteam en School als wijk bij elkaar om een plan van aanpak te maken	90 % van de studenten is tevreden over de realisatie van het maatwerk 80 % van de studenten is tevreden over het aangeboden maatwerk

¹² Maatwerk; alle vormen van maatwerk zoals o.a. (doorstroom) keuzedelen, nieuwe trajecten, versnelde trajecten, maatwerk m.b.t. leerbeperking etc.

¹³ Izat: intern zorg en advies team

	langzamer dan de student had verwacht (2,8). Studenten die vanwege omstandigheden het diploma niet kunnen halen, nemen het maatwerk aan om zo af te stromen en toch met een (weliswaar ander) diploma de school te kunnen verlaten. De omstandigheden zijn vaak niet leuk, maar over het proces zijn de studenten tevreden.	onze school kiezen of het advies van andere scholen krijgen naar ons toe te gaan.¹⁴ Afgesloten trajecten zijn geëvalueerd, met een positief resultaat: de student is tevreden, is doorverwezen naar externe hulpverleners of heeft genoeg bagage om verder te kunnen. Een deel van de trajecten is omgezet in een vinger-aan-de-pols contact. Er zijn 7 addenda geschreven voor studenten in een kwetsbare positie, voormalig LGF of met beperking (en). Ten behoeve van deze studenten zijn er 15 tussentijdse evaluatiemomenten geweest en regelmatig contact met de SLB-er en het netwerk rond de student.	voor de activiteiten de komende maanden.	
Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Uit de samenwerking met VMBO-scholen (met name binnen GSG), andere ROC's en Hbo-instellingen vloeien aangepaste onderwijsprogramma's voort (SBP subdoel 2.2a)		Studenten die een diploma hebben behaald en doorstromen of instromen vanuit een ander ROC krijgen een individueel traject aangeboden met vrijstellingen daar waar dit mogelijk is. Het effect hiervan is, is dat ze sneller hun opleiding kunnen afronden en een diploma kunnen behalen. Daarnaast zorgen we ervoor dat alle studenten succesvol kunnen zijn. Dit kan als gevolg hebben dat ze <i>afstromen</i> (VZ-HZW of VP- VZ)¹⁵ en met een ander diploma van school gaan. Op deze manier rondde ze een traject af en krijgen ze de mogelijkheid iets nieuws te starten. Ook zijn er studenten die opstromen zodat ze onderwijs ontvangen passend bij hun niveau zoals o.a.(PM-GPM of OA-MA)¹⁶. Het effect hiervan is dat ze sneller hun niveau 4 diploma kunnen behalen en kunnen gaan werken of kunnen doorstuderen op het hbo. De teams hebben hier de afgelopen tijd meer op ingezet om zo deze verschillende studenten beter te bedienen.	De curricula staan best 'vast' waardoor teams niet altijd alle mogelijkheden zien om maatwerk te bieden voor versnellers of vertragers ruimte te bieden. De veranderingen¹⁷ in het curriculum ontwerp waarmee we zijn gestart zal hier een positief effect op hebben omdat het curriculum dan flexibeler wordt. Daarnaast is de ingezette verandering rondom de onderwijslogistiek ook nodig om het maatwerk wat we de studenten willen bieden te organiseren.	

¹⁴ Intake enquête + evaluatie open dag + gesprek RMC ambtenaar

¹⁵ Afstroom: Verzorgende IG naar Helpende Zorg en Welzijn / Verpleegkunde naar Verzorgende IG

¹⁶ Opstroom: Pedagog. Medewerker naar Gespec. Pedagog. Medewerker/ Office Assistent naar Management Assistent

¹⁷ Verandering onderwijslogistiek: Ingezet op het roosteren in dagdelen wat mogelijk maakt dat theorie en praktijklessen geclusterd aangeboden kunnen worden. Dit maakt dat er meer thematisch gewerkt worden en wordt er meer samenhang aangebracht tussen wat in de theorie geleerd wordt en vervolgens in de praktijk kan worden gebracht. **Zie ook: speerpunt Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.**

80 % van de studenten is tevreden over aangeboden keuzedelen doorstroom hbo Van de 50 studenten die een doorstroomkeuzedeel heeft gevolgd in 2019-2020 hebben 88% een evaluatie ingevuld. Over het algemeen zijn ze tevreden (3,1), maar hebben op detailniveau nog wel verbeterpunten.	<i>Maatwerk waardoor de studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen, door te stromen naar een vervolgopleiding in MBO of HBO om daarmee een baan te vinden die past bij hun ambities en talenten.</i> We hebben ingezet op de doorstroomkeuzedelen HBO; economie, mens en maatschappij, Pabo en gezondheidszorg. We werken samen met het HBO en onze noordelijke mbo collega's als het gaat om de doorstroomkeuzedelen. Deze keuzedelen worden gezamenlijk aangeboden op de hogeschool. Na de evaluatie van 2018-2019 zijn de onderwijs-activiteiten aangepast. Studenten waren erg ontevreden over de inhoud, de manier van lesgeven en de communicatie. De aanpassingen hebben zichtbaar effect. Studenten geven nu aan een duidelijk beeld te hebben gekregen van het hbo, weten nu zeker of ze wel of niet willen doorstuderen. De studenten vinden de inhoud van het keuzedeel vaak nog 'veel werk' en ook valt de 'communicatie' soms tegen. Er wordt veel van hen gevraagd in weinig tijd, is de opmerking.¹⁸ Het opzetten van de BBL-opleidingen en het starten van een LLO aanbod is in volle gang (zie speerpunt opleiden voor de toekomst) en heeft als eerste effect dat volwassenen zich aanmelden die dit anders niet gedaan zouden hebben, omdat een BOL opleiding niet direct aansluit bij hun behoeftes. Daarnaast is het met deze onderwijsvormen makkelijker om maattrajecten te ontwikkelen voor personen met afstand tot de arbeidsmarkt, vluchtelingen, herstarters, (jong)volwassenen die toe zijn aan een nieuwe uitdaging en aan het kansen bieden van kansen aan werkende jongeren en volwassen die na en tijdens werkervaring door willen leren.	We zetten de komende tijd in op verbetering van communicatie van de inhoud en organisatie van de keuzedelen. We werken samen met de hbo instellingen via deze overleggen zullen we onze input geven en afstemmen over de zwaarte van het keuzedeel. Samen kunnen we dan besluiten wat er aangepast kan worden zonder dat de essentie van het doorstroomkeuze verloren gaat. Het effect wat we willen bereiken met het aanbieden van maatwerktrajecten (in de breedste zin van het woord) is dat een nieuwe doelgroep zich meldt bij onze school die wij onderwijs kunnen bieden. Daar zetten we de komende tijd op in. (zie speerpunt opleiden voor de toekomst)	90 % van de studenten is tevreden over aangeboden keuzedelen doorstroom hbo
80 % van de studenten zijn tevreden over de wijze waarop maatwerktrajecten	De studenten (instroom 2019) zijn tevreden (3,8) over het intakeproces en voor 86% van de studenten verliep het gesprek goed; <i>'het was een ontspannen gesprek, oprechte interesse, duidelijke informatie, helder</i>	Door COVID-19 is er afgelopen jaar geen intake enquête uitgezet. We hebben de aandachtspunten van 2019 verwerkt in het proces intake	90 % van de studenten zijn tevreden over de wijze waarop maatwerktrajecten

¹⁸ Evaluatie studenten doorstroomkeuzedelen

	aangeboden zijn tijdens de intake Bij 85% van de studenten is er geen maatwerktraject aangeboden. Bij 6% is dat wel het geval en 9% weet het niet zeker. De studenten zijn tevreden over het intakeproces. Het IZAT heeft 9 verlengde intake gesprekken gevoerd. 7 studenten hebben kortdurend ondersteuning gehad bij het plannen en organiseren/oefenen in het maken van werkplanningen.	<i>verhaal hartelijk welkom, goede sfeer, vriendelijk, geïnteresseerd in mijn verhaal, rustig, werd om mijn gemak gesteld.</i> Uit de enquête¹⁹ kwamen twee duidelijke aandachtspunten naar voren: <i>‘het duurde lang voordat ik een uitnodiging kreeg’ en ‘de antwoorden waren soms wat half, dan bleef je nog met een vraag zitten’</i>. De intakekokers geven genoeg ruimte om vragen te stellen. Daarnaast was er ook ruimte om eventueel maatwerk te bespreken. Dit wordt door de intake aan de student gevraagd. Het gaat hier dan over allerlei vormen van maatwerk; van o.a. vrijstelling tot persoonlijk ondersteuning. <i>We komen er achter dat studenten niet altijd snappen wat bedoeld wordt met een maatwerktraject.</i> Er worden afspraken gemaakt bijvoorbeeld over vrijstellingen en faciliteiten, met de pluscoach en/ of een medewerker van het IZAT. Dat erover gesproken wordt tijdens het intakegesprek is wordt teruggegeven door de studenten, maar dat wordt niet altijd ervaren als maatwerk	en bevragen de studenten van cohort 2021 opnieuw over het intakeproces. Ook willen we verder onderzoeken hoe het proces verloopt rondom: • de inzet van o.a. het IZAT; • de afspraken en verloop van maatwerktrajecten. Zodat we effecten kunnen meten van de ingezette ‘interventie’ of ondersteuning. Het effect van de tevredenheid over het aanbieden van maatwerk (in alle vormen) is op dit moment moeilijk te meten omdat de student niet altijd herkent of doorheeft dat het over maatwerk gaat. We zullen ook dit beter moeten duiden, zodat we hiervan de tevredenheid kunnen meten.	aangeboden tijdens de intake
Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Wij weten wat de resultaten van de studenten zijn een jaar nadat zij onze school verlaten hebben, we stellen doelen en dat monitoren we en waar nodig verbeteren we ons onderwijs (SBP subdoel 2.2b)	• Respons van onderzoek onder schoolverlaters is 60% Voor het onderzoek zijn 153 gediplomeerden van ROC Menso Alting benaderd. Uiteindelijk hebben 94 gediplomeerden de vragenlijst ingevuld, een respons van 61%.	In 2018 en 2019 is de vernieuwde kwaliteitszorgsystematiek verder verankerd in de organisatie. Het effect hiervan (in 2020) is dat er door de teams meer bewustzijn is op het gebied van kwaliteit en het borgen van de kwaliteitszorgcyclus. De teams geven aan dat zij <i>vaak</i> (4,0) bezig zijn met het verwerken van de feedback van de studenten in het onderwijs. De teams ervaren dat het bevragen van de student zorgt voor input zodat de kwaliteit van onderwijs verbeterd kan worden. Elk jaar zetten we het DUO schoolverlatersonderzoek uit. De schoolverlaters geven hun gevolgde opleiding gemiddeld een 7,4 en hun oude school een 7,9. Aan de hand van dit onderzoek zijn we op de hoogte van waar onze schoolverlaters voor kiezen na diplomering.	Om een nog beter beeld te krijgen en de studenten langer te monitoren zijn we in 2021 ook gestart met <i>‘Het echte studiesucces’</i> onder alumni. Het onderzoek legt de nadruk op informatie over het eerder genoten onderwijs in relatie tot de huidige omstandigheden van de alumnus (wel/geen opleiding, – werk etc.). Het ‘echte studiesucces’ richt zich op de periode van twee tot drie jaar na het behalen van het diploma. Het ‘schoolverlatersonderzoek’ wordt uitgezet onder de gediplomeerden van het jaar ervoor. Op deze manier kunnen nog beter inzicht krijgen in de effecten van ons onderwijs en acteren/ inspelen op de veranderingen in de maatschappij	Respons van onderzoek schoolverlaters is 70% Tevreden vorming student in relatie tot loopbaan is minimaal 75% 70% van de docenten geeft aan als team vaak tot altijd feedback van studenten te verwerken in het onderwijs

¹⁹ Intake enquête cohort 2019

	- Tevreden vorming student in relatie tot loopbaan is minimaal 70% Gediplomeerden van ROC Menso Alting van 2019 zijn minder positief (50%) over de 'begeleiding door de school bij de keuze voor een beroep/vervolgopleiding'. 65% van de docenten geeft aan als team vaak tot altijd feedback van studenten te verwerken in het onderwijs 80% van de docenten²⁰ geeft aan feedback van de studenten door te voeren.	- Twee derde (67%) van de gediplomeerde schoolverlaters van ROC Menso Alting van 2019 gaat, na het behalen van het diploma, werken - Een vijfde (20%) kiest voor een (voltijds) vervolgopleiding. De cijfers laten zien dat de doorstroom naar werk of mbo /hbo succesvol is. En onze oud-studenten de opleiding en school waarderen met een dikke voldoende. Zie ook speerpunt Jongeren in kwetsbare posities. Onze schoolverlaters van 2019 zijn niet positief over het onderwijsprogramma Loopbaan/studieloopbaan. Ook bij huidige studenten was dit een punt van aandacht. Besloten is om de onderwijsactiviteiten rondom LB en SLB te scheiden zodat er voor de studenten duidelijk onderscheidt is (zie speerpunt jongeren in kwetsbare posities)	De PR voor het meedoen aan een schoolverlaters- en alumni onderzoek kan beter door ons gedaan worden waardoor we onze oud-studenten beter bereiken en zo de respons verhogen.	
--	---	--	---	--

Speerpunt Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Wij bieden opleidingen aan in de zorgsector en in de onderwijs- en opvoedingssector en zullen ons onderwijsaanbod waar mogelijk verder uitbreiden op basis van de behoefte uit het werkveld. We dragen als ROC Menso Alting door ons praktijk- en werkplekgerichte onderwijs bij aan het stimuleren van ondernemerschap en innovatie. Daarnaast dragen we specifiek bij aan het speerpunt 'Gezond ouder worden' door het aanbieden van opleidingen in de zorgsector en onderwijs en opvoeding. ROC Menso Alting zal met name binnen de afdeling Economie goed onderzoeken of het opleidingsportfolio gezien deze ontwikkelingen zo kan blijven als deze nu is.

Beoogd Effect speerpunt

We willen bereiken dat we toekomstgericht onderwijs bieden.

Nul situatie speerpunt

Bij de start van de kwaliteitsagenda in 2019 waren we voornamelijk intern gericht. We willen ons extern profileren en ons opleidingsportfolio gaan uitbreiden en een daarmee een bestendig portfolio ontwikkelen. Dit willen we gaan bereiken door in te zetten op het aanbieden van onderwijsactiviteiten/opleidingen in de BBL of derde leerweg. Daarnaast willen we gaan onderzoeken welk om- en bijscholingsaanbod we kunnen ontwikkelen. Ook willen we het mogelijk maken om door middel van maatwerk onderdelen van een opleiding bij ons te volgen. Te denken valt hierbij aan het aanbieden van (gecertificeerde) keuzedelen. Als laatste willen we het leerwerkplekleren een vast onderdeel geven binnen ons curriculum.

²⁰ KBT enquête 2021

Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
We hebben een in samenspraak met het werkveld opgesteld opleidingsportfolio dat is afgestemd op de regio (SBP subdoel 1.1a)	- Minimaal 80% van de respondenten vindt het opleidingsaanbod relevant voor de huidige situatie in de regio De opleidingen die wij aanbieden worden als relevant gezien²¹. Dit zien we terug bij de opleidingen binnen Zorg en Welzijn, Onderwijs & Opvoeding en Dienstverlening. - Minimaal 75% van de respondenten vindt dat ROC Menso Alting proactief het contact zoekt met de werkvelden in de regio De resultaten uit het stakeholdersonderzoek laten een verschillend beeld zien. Bij de afdeling MVZ, PBMZ en Business College is men hier tevreden over. Uit het stakeholdersonderzoek komt naar voren dat de afdeling VP hierin nog wel een verbeterslag kan maken. Er wordt aangegeven dat deze afdeling proactiever contact mag zoeken. Vooral met betrekking tot het ophalen van informatie over de ontwikkeling van het	<i>BBL onderwijsprogramma's ontwikkelen voor de verschillende afdelingen.</i> De afgelopen jaren (2018-2020) zijn we bezig geweest om ons opleidingsaanbod uit te breiden. Bij Zorg en Welzijn worden de opleidingen Maatschappelijk Verzorgende IG en Persoonlijke begeleider maatschappelijke zorg ook in de BBL aangeboden. Uit gespreken met het werkveld kwam naar voren dat er behoefte was aan een medewerker niveau 2 die breed inzetbaar is. De cross-over servicemedewerker is een brede opleiding, deze cross over is een mooi aanvulling op ons huidige aanbod van niveau 2 opleidingen. En hiermee voorzien we in de behoefte die door het werkveld wordt aangegeven. Er is onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van de combi-opleiding op niveau 4 van verpleegkunde en maatschappelijke zorg²². Dit onderzoek is gedaan omdat op niveau 3 deze mogelijkheid al wordt aangeboden. Het blijkt dat het werkveld geen behoefte heeft aan een combinatie-opleiding. Ook bij de afdeling Onderwijs & Opvoeding zijn de opleidingen nu te volgen in de BBL. Uit onderzoek bleek dat het werkveld geen meerwaarde zag in de dubbelkwalificatie Onderwijsassistent en Gespecialiseerd pedagogisch medewerker. Om die reden is er geen	Het aantal studenten van de BBL opleidingen is nog niet zo groot. Dit komt omdat we net zijn begonnen met de opleidingen en het minder bekend was dat we ook deze opleidingen aanbieden. Door meer bekendheid te geven verwachten we in de komende jaren meer BBL-studenten aan te trekken. Sinds het schooljaar 2020-2021 is er een begin gemaakt om ons onderwijs zo te organiseren dat we beter in staat zijn om in te spelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt en student. Een van de eerste stappen zijn gezet door de onderwijslogistiek anders te organiseren. Op deze manier kunnen we ons onderwijs meer thematisch en modulair gaan aanbieden. Daarnaast is er een begin gemaakt om de curricula meer thematisch/modulair op te bouwen en dit zal de komende jaren verder worden uitgewerkt. Hierdoor wordt het mogelijk om onderdelen van een opleiding aan te bieden. Het effect hiervan is dat we meer flexibel zullen zijn en we daardoor beter in staat zijn om vragen de markt op te vangen en we makkelijker maatwerk kunnen bieden. <i>ROC Menso Alting heeft een omscholings- en bijscholingsaanbod voor het bedrijfsleven</i> Het komende jaar wordt een projectgroep LLO opgezet. Deze groep gaat ons huidige aanbod qua LLO in kaart brengen. Daarnaast wordt er onderzocht aan welke opleidingen en trainingen er behoefte is in het werkveld en hiervoor worden vervolgens onderwijsprogramma's ontwikkeld. Dit zal vervolgens in de markt gezet worden. Ook wordt hiervoor samen met de afdeling Marketing en Communicatie een communicatieplan opgesteld.	- Minimaal 90 % van de respondenten vindt het opleidingsaanbod relevant voor de huidige situatie in de regio - Minimaal 80% van de respondenten vindt dat ROC Menso Alting proactief contact zoekt met werkvelden in de regio - Minstens 4 bedrijven per afdeling zijn aantoonbaar betrokken bij vaststelling

²¹ Stakeholders enquête

²² Uitgevoerd door NetwerkZon

	beroep. Wel is er via NetwerkZon contact met de bedrijven. Minimaal 3 bedrijven per afdeling zijn aantoonbaar betrokken bij vaststelling Deze norm wordt nog niet door elke afdeling behaald.	onderwijsprogramma hiervoor ontwikkeld. Dit jaar hebben we op verzoek van een zorginstelling een VZ-IG opleiding (derde leerweg) ontwikkeld. Deze opleiding duurt anderhalf jaar en per 1 maart 2021²³ is de eerste (pilot)groep gestart. Dit traject zal tussentijds en aan het einde van de traject geëvalueerd worden. We verwachten dat het effect van deze pilot gaat zijn dat we deze opleiding later ook bij andere bedrijven kunnen gaan inzetten, omdat in het huidige werkveld er veel vraag is naar zorgmedewerkers.	Niet elke afdeling is even extern gericht. De ene afdeling betreft bij het vaststellen van het opleidingsprogramma en keuze voor nieuw aanbod beter het bedrijfsleven dan het andere. Dit komt mede doordat enkele teams meer de focus heeft op het betrekken van het werkveld maar op het intern organiseren van de opleidingen. Ook wordt het bedrijfsleven meer betrokken vanuit NetwerkZon, waardoor er minder prioriteit wordt gegeven aan het rechtstreekse contact met de bedrijven. Het komende jaar willen we gaan sturen op de contacten tussen school en de bedrijven. Met name om de betrokkenheid van de bedrijven op een strategisch niveau te verbeteren. De afdeling Onderwijs en Kwaliteit zal hierbij de teamleiders te ondersteunen.	
Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Leren op de werkplek is onderdeel in onze onderwijsprogramma's (SBP subdoel 1.1b)	- Tevredenheid studenten over aansluiting theorie en praktijk 3.4 (op een schaal van 0-5) De studenten waarderen de aansluiting theorie en praktijk met een 3,8. Ook geven ze de samenhang tussen de theorie en praktijk een 3,8²⁴. - Tevredenheid studenten over de hoeveelheid stage tijdens de opleiding 3.4 (op een schaal van 0- 5) - studenten over leren in de praktijk (stage BOL) en werkplek (BBL) 3.5 (op een schaal van 0-5) De studenten vinden het leren in de praktijk een aanvulling in hun opleiding (4,2). Daarnaast zijn onze	Bij alle afdelingen, met uitzondering van Business College, is het werkplekleren een onderdeel van het curriculum. Sinds het schooljaar 2018-2019 zijn er bij Onderwijs en Opvoeding leerwerkplekken gecreëerd bij de leerafdeling Meerpaal/ Steiger. Voor Dienstverlening is er een leerwerkplek bij Arendstate en bij Zorg & Welzijn zijn er leerwerkplekken bij Arendstate, het Martiniziekenhuis en het UMCG. Dit schooljaar is er ook gestart met een leerwerkplek bij de Leyhoeve. Deze is voor studenten van de afdelingen en Zorg en Welzijn. Ook heeft Onderwijs en Opvoeding inmiddels meerdere basisscholen waar leerwerkplekken zijn gecreëerd. Het leren in de praktijk wordt als leerzaam ervaren. De studenten krijgen door het werkplekleren een goed zicht op hun	We hebben de norm voor het aantal leerwerkplekken voor zowel 2020 als 2022 behaald. De verwachting is dat het aantal opleidingen die werkplekleren aanbieden niet verder zal gaan stijgen. Dit heeft te maken met het feit dat leerwerkplekken een druk leggen op de formatie. Het is noodzakelijk dat een docent aanwezig is op de leerwerkplek gedurende één of twee dagen in de week. We blijven de kwaliteit van de leerwerkplekken monitoren. Dit jaar zal er bij de afdeling van MVZ een onderzoek gedaan worden naar de ervaringen van de leerwerkplek van de Leyhoeve. Met de resultaten hiervan wordt, waar nodig, het onderwijs hierop aangepast.	- Tevredenheid studenten over aansluiting theorie en praktijk 3.7 (op een schaal van 0-5) - Tevredenheid studenten over de hoeveelheid stage tijdens de opleiding 3.6 (op een schaal van 05) - Tevredenheid studenten over leren in de praktijk (stage BOL) en werkplek (BBL) 3.8 (op een schaal van 0-5) - Tevredenheid werkveld over werkplekleren 3.4 (op een schaal van 0-5)

²³ Per 1 maart zijn er assessments gepland en maken ze een kennismakingopdracht. Vanaf 1 april worden de lessen opgestart.

²⁴Studentenenquête 2020

	studenten tevreden over de begeleiding in de praktijk. Hierop zitten de gemiddelden scores tussen de 3,4-3,7. De score op de begeleiding vanuit school ligt tussen de 3,2-3,3. • Tevredenheid werkveld over werkplekieren 3.2 (op een schaal van 0-5) • Tevredenheid bedrijven over aansluiting theorie en praktijk 3.2 (op een schaal van 0-5) • Tevredenheid werkveld over beheersing kennis en kunde 3.2 (op een schaal van 0-5) Van de bedrijven geeft 76,5% aan dat ze tevreden zijn over de voorbereiding van onze studenten op de BPV (3,7)²⁵. Ook geeft 79,4% aan dat de leerdoelen vooraf zijn afgestemd (4,0) en dat de student de mogelijkheden had om de leerdoelen te behalen (97,1%,4,1). • Minimaal 4 opleidingen binnen de instelling heeft leren op de werkplek in hun curriculum opgenomen Er zijn 7 opleidingen die werkplekieren aanbieden. De studenten waarderen het werkplekieren met een 3,9.	toekomstig beroep. De leerwerkplekken draaien goed en worden gewaardeerd door de studenten. Dit is ook terug te zien in de cijfers. Zowel de organisatie (3,9), het onderwijsprogramma (3,9), de begeleiding vanuit school (3,8) en praktijk (4,0) worden gewaardeerd²⁶.		• Tevredenheid bedrijven over aansluiting theorie en praktijk 3.4 (op een schaal van 0-5) • Minstens 6 opleidingen binnen de instelling heeft leren op de werkplek in hun curriculum opgenomen
Ambitie kwaliteitsagenda	Normen 2020	Waar staan we nu	Waar gaan we naar toe en waar lopen we tegen aan	Normen 2022
Er is vertrouwen in het civiel effect van het diploma behaald bij ROC Menso Alting (SBP subdoel 1.1c)	• Studenten waarderen hun opleiding met minstens een 7.5 • 85 % van de studenten geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van het door de school	De afdeling economie heeft onderzoek gedaan of het opleidingsportfolio kan blijven bestaan met het huidige aanbod. Hieruit kwam naar voren dat de opleidingen van Office assistant/management en de bedrijfsadministrateur kansarme sectoren zijn waardoor het lastiger is om een baan te vinden. Een van de aanbevelingen uit het	Uit het stakeholdersonderzoek komt naar voren dat bedrijven graag mensen aannemen die bij ons hun diploma hebben behaald. De studenten zijn tevreden over ons onderwijs en de voorbereiding op de examens. Het afgelopen jaar zijn de curricula herijkt om de theorie en praktijk beter aan elkaar te koppelen	• Studenten waarderen hun opleiding met minstens een 7.7 • 90 % van de studenten geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van

²⁵ BPV-monitor 2020. De resultaten van dit onderzoek wordt uitgedrukt in percentages. Dit is omgerekend naar een 5 puntsschaal. Dit staat tussen haakjes vermeld.

²⁶ Studentenenquête 2020

	aangeboden onderwijsprogramma Studenten geven hun opleiding gemiddeld een 7,3. Daarnaast scoren we gemiddeld een 3,5 (schaal 1-5) op tevredenheid van onderwijs en begeleiding. • Toetsen sluiten aan op wat ik geleerd heb 4.0 (op een schaal van 0-5) De studenten scoren de aansluiting van toetsen op hetgeen geleerd is met 3,9²⁷. De studenten zijn tevreden over de voorbereiding op de examens. Ze weten wat de inhoud (3,2) van de examens is en weten wat er van hen verwacht wordt tijdens de examens (3,2)²⁸.	onderzoek was om de curricula tegen het licht te houden en aan te passen. Daarom heeft de afdeling in samenspraak met het bedrijfsleven en andere ROC's een breed basisjaar ontwikkeld. Deze ontwikkeling sluit aan op het nieuwe kwalificatiedossier Zakelijke dienstverlening dat in 2022-2023 ingaat. Ook heeft de afdeling haar naam verandert naar Business college. Uit de evaluatie onder de eerstejaars blijkt dat 79% van de studenten positief is over het brede basisjaar. Daarnaast geeft 75 % aan dat de lessen actueel zijn en de lessen worden als nuttig ervaren (71%).	en aan te laten sluiten bij dat wat het werkveld vraagt. Hierdoor verwachten we dat de studenten tevredener zijn over de inhoud van het onderwijs en het als meer actueel wordt ervaren. Daarnaast verwachten we dat daardoor de toetsen en examinering beter aansluiten bij de theorie.	het door de school aangeboden onderwijsprogramma • Toetsen sluiten aan op wat ik geleerd heb 4.1 (op een schaal van 0-5)
--	--	--	---	---

²⁷ Studentenenquête 2020

²⁸ Enquête examinering juli 2020

Bijlagen Gomarus College

Bijlage 1: Examenresultaten

Slaagpercentage over de afgelopen jaren en in vergelijking met het landelijke slaagpercentage in 2017, 2018, 2019 en 2020

vestiging	opleiding	Slaagpercentage Gomarus College												Landelijk			
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Assen	vmbo-t	100	100	97,3	100	93,3	100	100	96,3	100	96,6	96,7	100	92,9	92,5	92,9	99,2
Drachten	vmbo-t	97,7	100	100	92,5	95,6	97,4	100	92,5	96,7	100	97,0	100	92,9	92,5	92,9	99,2
Leeuwarden	vmbo-t	100	100	100	100	100	100	96,0	100	100	95,5	93,3	100	92,9	92,5	92,9	99,2
Vondelpad 1	havo	79,8	87,6	76,5	75,3	85,0	86,2	84,0	86,3	85,7	89,3	84,2	96,7	87,2	87,7	88,2	97,5
Vondelpad 1	vwo	91,2	87,0	90,3	93,8	87,5	87,6	87,4	89,3	88,5	92,6	88,9	98,3	91,0	91,5	90,7	98,9
Vondelpad 2	basis	100	100	100	100	97,8	100	100	100	100	100	100	100	98,1	97,8	97,9	99,4
Vondelpad 2	kader	94,8	97,9	98,8	97,8	95,3	96,7	94,7	93,9	95,1	96,8	95,0	100	96,0	95,2	95,7	99,4
Vondelpad 2	vmbo-gt	98,5	91,3	95,3	98,3	90,3	92,2	96,2	91,8	98,7	97,0	96,0	100	92,9	92,5	92,9	99,2

Bron voor landelijke slaagpercentages: Brief Minister A. Slob d.d. 13 oktober 2020 aan Tweede Kamer,
https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2020Z18681&did=2020D40374.

Een **groen** cijfer geeft aan dat het slagingspercentage van de opleiding/locatie gelijk aan of hoger is dan het landelijke slagingspercentage dat schooljaar. Een **rood** cijfer geeft aan dat het slagingspercentage van de opleiding/locatie lager is dan het landelijke slagingspercentage dat schooljaar. [Cijfers beschikbaar sinds schooljaar 2013-2014].

Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College

	Naam	Functie
Personeelsgeleding	Jannet Dertien	Lid (vanuit het OST)
	Bert Doornbos	Lid
	Gerda Berends	Lid (vanuit het OOP)
	Ruud Broekema	Lid
	Maartje Rijpma	Lid
	Tiemen Schutte	Voorzitter en lid DB
Oudergeleding	Aline de Graaf	Lid
	Kees Grit	Lid
	Erwin Huisman	Lid
	Peter Rebergen	Lid
	Arjan Veldman	Lid
	Kirsten van der Zeijden	Lid DB
Leerling-geleding	Naomi van Delden	Lid
	Marije ten Hoor	Lid
	Dagmar Norg	Lid
	Jelmer Oevering	Lid
	Victoria Safarizadeh	Lid
	Nynke van der Zwaag	Lid

Samenstelling op 31 december 2020.

Jaarrekening GSG

1. Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	2020	2019
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen / Totaal passiva) *100)	46,80	49,15
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)	57,40	60,62
Liquiditeit (current ratio) (Vlottende activa / Kortlopende schulden)	1,46	1,35
Liquiditeit (quick ratio) (Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)	1,46	1,35
Rentabiliteit (Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100	2,58%	4,24%
Kapitalisatiefactor totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)	37%	29%
Ratio Eigen vermogen (Feitelijk eigen vermogen/normatief eigen vermogen)	0,61	0,55

2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

		31-12-2020		31-12-2019	
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
1	Activa				
1.1	Vaste Activa				
1.1.1	Immateriële vaste activa	203		45	
1.1.2	Materiële vaste activa	9.783		10.482	
	Totaal vaste activa	<u>9.986</u>		<u>10.527</u>	
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	1.093		1.143	
1.2.4	Liquide middelen	8.032		4.708	
	Totaal vlottende activa	<u>9.124</u>		<u>5.850</u>	
	Totaal activa		<u>19.110</u>		<u>16.378</u>
2	Passiva				
2.1	Eigen Vermogen	8.943		8.049	
2.2	Voorzieningen	2.026		1.880	
2.3	Langlopende schulden	1.892		2.101	
2.4	Kortlopende schulden	6.250		4.349	
	Totaal passiva		<u>19.110</u>		<u>16.378</u>

3. Staat van baten en lasten

MAB Model B Staat van Baten en Lasten

		2020	Begroot 2020	2019
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	34.164	33.354	33.828
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	11	10	5
3.5	Overige baten	552	1.029	1.379
	Totaal baten	34.727	34.394	35.211
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	27.381	27.774	26.579
4.2	Afschrijvingen	1.242	1.315	1.225
4.3	Huisvestingslasten	1.359	1.294	1.352
4.4	Overige lasten	3.801	4.115	4.507
	Totaal lasten	33.783	34.498	33.663
	Saldo baten en lasten	944	-105	1.548
6	Financiële baten en lasten			
	Resultaat	-49	-45	-54
	Totaal resultaat	895	-150	1.493

4. Kasstroomoverzicht

	2020		2019	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	943		1.548	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.242		1.225	
Mutaties voorzieningen	146		91	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	49		703	
Kortlopende schulden	1.901		-1.420	
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.281		2.147	
Betaalde interest (-/-)	-49		-56	
Buitengewoon resultaat	-49		-56	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		4.232		2.091
Investeringsactiviteiten				
Investeringsactiviteiten in MVA (-/-)		-504		-1.504
Desinvesteringen in MVA		-1		66
Investeringsactiviteiten in IVA (-/-)				
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten		-504		-1.438
Financieringsactiviteiten				
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden (-/-)		-209		-511
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten		-209		-511
Mutatie liquide middelen		3.519		142

Deze posten zijn inclusief overlopende balansposten voor rente en aflossing.

5. Grondslagen voor de jaarrekening

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Gereformeerde Scholengroep is een stichting. De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs. De statutaire vestigingsplaats is Groningen, het vestigingsadres Lavendelweg 7. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 01123528.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

Vergelijkende cijfers

Als voor het inzicht de rubricering van posten in de jaarrekening is gewijzigd ten opzicht van vorige jaren zijn de vergelijkende cijfers op dezelfde wijze aangepast.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi)publieke sector (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de Beleidsregel toepassing WNT en deze als normkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Gezien de bijzondere situatie rondom Covid-19, in combinatie met de garanties in de bekostiging en de steunmaatregelen die door het Ministerie zijn uitgesproken, verwachten wij geen continuïteitsissue op deze grond voor de GSG. Wij zijn dan ook van mening dat de waarderingsgrondslagen op basis van continuïteit kunnen worden gehandhaafd. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de GSG.

Gesegmenteerde informatie

In de jaarrekening zijn afzonderlijke exploitatieoverzichten van het Gomarus College (VO) en ROC Menso Alting (MBO) opgenomen. Deze overzichten worden opgesteld op basis van rechtstreeks aan de afzonderlijke colleges toegerekende lasten en baten. De lasten van het Onderwijs Service Team, Bestuur en OPDC worden verdeeld over beide colleges naar rato van het aantal gewogen leerlingen en studenten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Gebruik van schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt

die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het bestuur het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen.

Voorzieningen

Bij het vaststellen van de personele voorziening voor jubilea, duurzame inzetbaarheid en seniorenverlof wordt gebruikgemaakt van een schatting van de vertrekkans.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten (zoals vorderingen en schulden), als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan. In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde.

Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'.

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten en/of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten en/of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de restwaarde. Het aan bedrijfsgebouwen uitgevoerde groot onderhoud wordt op dezelfde manier gewaardeerd als de bedrijfsgebouwen zelf. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Bijzondere waardeverminderingen

Voor materiële vaste activa worden op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Subsidies op investeringen

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Afschrijvingen

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Gebouwen: 3%
- Inventaris en apparatuur: 7-25%
- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 10-25%
- Geactiveerd groot onderhoud: 3-12,5%

Voorraden

Voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden.

Handelskortingen, rabatten en soortgelijke (te) ontvangen vergoedingen met betrekking tot de inkoop worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs.

Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen en overlopende activa

De vlottende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, eventueel verminderd met een voorziening voor oninbaarheid, waarvan de hoogte vastgesteld is door individuele beoordeling van de vorderingen.

In 2018 is de wet recht op een transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid in werking getreden en eind februari 2019 is de Regeling compensatie transitievergoeding bij een einde van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid gepubliceerd. De wet en de regeling zien toe op de compensatie van de transitievergoeding die werkgevers vanaf april 2020 kunnen aanvragen als zij langdurig arbeidsongeschikte werknemer ontslaan of hebben ontslagen vanaf 1 juli 2015. In gevolge de richtlijnen voor de jaarverslaggeving is er vanaf balansdatum een afzonderlijk actief opgenomen ter grootte van de verwachte vergoeding. Deze vordering wordt gepresenteerd onder de overige vorderingen en overlopende activa, afwikkeling van deze vordering zal niet binnen 1 jaar plaatsvinden.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Ze worden gewaardeerd tegen de nominale waarde en staan ter vrije beschikking tot de organisatie. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht. Het betreft geen verplichting, het bestuur kan deze beperking zelf opheffen.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft een niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten. Aan de reserve worden via de resultaatsbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken. De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de stichting.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

Hieronder opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen. Reserves worden gevormd conform de door het bestuur daartoe genomen besluiten. Ook de onttrekkingen aan deze reserves geschieden conform daartoe strekkende besluiten.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen gepresenteerd. Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen betreffen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde (omdat het effect van de tijds waarde van geld niet materieel is) van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

De voorzieningen wachtgelden en jubilea worden opgenomen op basis van de contante waarde (2,5%). De voorziening duurzame inzetbaarheid is opgenomen tegen de nominale waarde van de gespaarde uren, rekening houdend met een blijfkans van 85%. Daarnaast is er een voorziening seniorenverlof opgenomen. Deze voorziening is berekend op basis van de nominale waarde (omdat het effect van de tijdswaarde van geld niet materieel is) met een blijfkans van 100% inclusief sociale lasten en verminderd met het werknemersdeel. Ook de andere voorzieningen zijn opgenomen tegen de nominale waarde (omdat het effect van de tijdswaarde van geld niet materieel is). De voorzieningen zijn berekend op basis van de uurtarieven volgens CAO. Toevoegingen aan voorzieningen vinden ten laste van de staat van baten en lasten plaats. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva betreffen vooruit-ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegekend en nog te betalen bedragen.

Leasing

De Stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten worden geclassificeerd als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. De stichting heeft geen financiële leasecontracten.

Operationele leases

Als de stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. De totale leaseverplichting vanuit operational lease wordt onder het hoofd "Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen" toegelicht.

Opbrengstverantwoording

Resultaatbepaling

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten. Een in mindering gebrachte subsidie resulteert in een lagere afschrijvingslast op de investering.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school-/studiejaar zijn gespreid.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten. Deze baten worden verantwoord in de periode waar ze betrekking op hebben.

Personeelsbeloningen

Onder personeelslasten zijn begrepen de in het boekjaar verschuldigde salarissen, sociale lasten, pensioenpremies, inleenkrachten en overige personeelskosten, verminderd met de ontvangen uitkeringen van sociale fondsen.

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die te kwalificeren is als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt – overeenkomstig de in de RJ aangereikte vereenvoudiging – in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar. De dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2020 bedraagt 92%, dit is ruim onvoldoende om tot indexering van de pensioenuitkeringen over te gaan. Een verlaging is echter ook niet aan de orde.

Een nieuw, moderner pensioenstelsel, is in ontwikkeling. Met dit stelsel moeten onnodige verlagingen worden voorkomen, door mogelijk naast de rente ook het rendement mee te nemen in de pensioenberekeningen.

De jaarlijkse premie ten behoeve van de opbouw van de pensioenaanspraken bedraagt 25,9% van het pensioengevend salaris dat is gebaseerd op het brutoloon minus een franchise (ad € 14.550). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd (op € 112.189). De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt ten minste 17,93% en maximaal 18,66% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten/lasten.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten. Kasstromen in vreemde valuta's zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Winstbelastingen, ontvangen interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

Verbonden partijen

Stichting Vrienden van Gomar, Stichting Menso Alting+ en Stichting Grip zijn aan te merken als verbonden partijen. Bij de stichtingen is geen sprake van beleidsbepalende invloed door de Stichting GSG. Consolidatie heeft om deze reden niet plaatsgevonden. Een overzicht van de benodigde toelichting omtrent de verbonden partijen is in model E opgenomen. Transacties met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet

onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van deze transacties wordt de aard en omvang van de transactie en de andere informatie die nodig voor het verschaffen van inzicht toegelicht.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden aard en de geschatte financiële gevolgen er van toegelicht in de jaarrekening.

6. Toelichting onderscheiden posten van de balans

		Ontwikkelingskosten	Totaal
1.1.1	Periode	1.1.1.1	1.1.1.
Aanschafprijs	1-1-2020	382	382
Afschrijving cumulatief	1-1-2020	337	337
Boekwaarde	1-1-2020	45	45
Investerings	2020	196	196
Desinvesteringen	2020	0	0
Afschrijvingen op desinvesteringen	2020	-0	0
Afschrijvingen	2020	38	38
Aanschafprijs	31-12-2020	578	578
	31-12-2020	375	375
Boekwaarde	31-12-2020	203	203

De investering in 2020 betreft de implementatie- en ontwikkelkosten van het nieuwe studentenadministratiesysteem.

		Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Niet aan het proces dienstbare MvA	Totaal
1.1.2	Periode	1.1.2.1	1.1.2.2	1.1.2.3	1.1.2.4	1.1.2.5	1.1.2.6
Aanschafprijs	1-1-2020	14.763	12.306	83	56	580	27.788
Afschrijving cumulatief	1-1-2020	7.796	9.402	65	0	42	17.305
Boekwaarde	1-1-2020	6.967	2.904	19	56	537	10.483
Investerings	2020	-57	545	65	0	0	553
Desinvesteringen	2020	0	-1	0	0	0	-1
Afschrijvingen op desinvesteringen	2020	-0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	2020	625	561	12	0	11	1.209
Aanschafprijs	31-12-2020	14.706	12.852	147	56	580	28.341
Afschrijving cumulatief	31-12-2020	8.421	9.963	76	0	53	18.513
Boekwaarde	31-12-2020	6.285	2.889	71	56	527	9.828

De gebouwen die de Stichting Gereformeerde Scholengroep in gebruik heeft zijn eigendom van de gemeenten Assen, Leeuwarden, Smallingerland, Groningen, met uitzondering van Vondelpad 4 en Lavendelweg 5 en 7. Deze gebouwen zijn economisch eigendom van Stichting Gereformeerde Scholengroep, de verzekerde waarde van deze gebouwen bedraagt circa 12 mln.

Investerings boven een bedrag van € 1.000 worden geactiveerd.

		31-12-2020 EUR (x 1.000)	31-12-2019 EUR (x 1.000)
1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren	142	266
1.2.2.3	Gemeenten en GR's	69	2
1.2.2.6	Personeel	16	37
1.2.2.10	Overige vorderingen	42	69
1.2.2.15	Overlopende activa	839	806
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-15	-36
	Vorderingen	1.093	1.143
	Uitsplitsing		
	Personeel	39	66
	Overige	3	2
1.2.2.10	Overige vorderingen	42	69
	Vooruitbetaalde kosten*)	836	803
	Overige overlopende activa	3	3
1.2.2.15	Overlopende activa	839	806
	*) betreft vooruitbetaalde facturen (o.a. leermiddelen) die betrekking hebben op het volgend boekjaar.		
	Stand per 1-1	36	80
	Onttrekking	26	71
	Dotatie	4	26
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	15	36

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

		31-12-2020 EUR (x 1.000)	31-12-2019 EUR (x 1.000)
1.2.4	Liquide middelen		
1.2.4.1	Kasmiddelen	3	3
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekening	8.029	4.706
	Liquide middelen	8.032	4.710

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

		Stand per 1-1-2020 EUR (x 1.000)	Resultaat EUR (x 1.000)	Overige EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2020 EUR (x 1.000)
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	5.463	1.362	0	6.825
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.586	-518	0	2.068
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	0	50	0	50
	Eigen vermogen	8.049	894	0	8.943
	Uitsplitsing				
	Reserve onderwijsinnovatie	610	15	0	625
	Reserve Huisvesting	879	-70	0	809
	Bestemmingsreserve uitgestelde BAPO	66	-66	0	0
	Reserve loon en prijscompensatie	300	-237	0	63
	Reserve Transitie topstructuur	250	0	0	250
	Reserve convenant werkdrukverlichting	481	-160	0	321
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.586	-518	0	2.068
	Bestemmingsreserve Ouderbijdrage	0	50	0	50
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	0	50	0	50

De reserve onderwijsinnovatie is een reserve om in de toekomst grote noodzakelijke onderwijsvernieuwingen te financieren.

De reserve huisvesting heeft betrekking op het gebouw Vondelpad 4-6 en is indertijd een ontvangen subsidie. Jaarlijks wordt € 70.000 ten laste van deze reserve en ten gunste van de algemene reserve gebracht.

De reserve gespaarde BAPO betreft een reserve voor medewerkers die in het verleden BAPO gespaard hebben en bij hun vertrek dit gespaarde bedrag opnemen.

De reserve convenant werkdrukverlichting is ontstaan in 2019 omdat de extra middelen 2019 als bate moeten worden verantwoord in 2019. De besteding van deze middelen heeft deels in 2020 plaatsgevonden en zal deels nog in 2021 gaan plaatsvinden.

De reserve organisatieontwikkeling is voor het traject van strategieontwikkeling en organisatieontwikkeling (incl. mogelijke herstructurering top en staf GSG).

De reserve loon- en prijscompensatie is in afwachting van het onderhandelingsresultaat cao's gevormd en is gelijk aan nog niet opgenomen loonruimte voor het VO over 2020 à 0,3%.

Bestemmingsreserve Ouderbijdrage. Deze reserve is ontstaan doordat in 2020 een gedeelte van de ontvangen ouderbijdragen door Coronamaatregelen niet besteed kon worden. In overleg met de oudergeleding van de MR is besloten de besteding van de gelden over te hevelen naar 2021. De besteding van deze reserve is nu voorzien in de eerste helft van 2021.

Op de bestemmingsreserves berust geen verplichting. De beperkte bestedingsmogelijkheid is aangegeven door het bestuur. Zie ook de resultaatverdeling.

Bestemming van het exploitatieresultaat

Conform het bestuursbesluit is het exploitatieresultaat als volgt verwerkt:

Mutatie algemene reserve van het Gomarus College	917
Mutatie bestemmingsreserve Onderwijsontinnovatie	32
Mutatie bestemmingsreserve uitgestelde BAPO	-66
Bestemming reserve loon en prijscompensatie	-237
Bestemmingsreserve Ouderbijdragen	50
Mutatie Convenant werkdrukvermindering	-160
Saldo	<u><u>536</u></u>

Mutatie algemene reserve van het ROC Menso Alting	445
Mutatie reserve Onderwijsinnovatie	-17
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting	-70
Saldo	<u><u>358</u></u>

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de resultaatverdeling.

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2020 EUR (x 1.000)	Dotaties EUR (x 1.000)	Onttrekkingen EUR (x 1.000)	Vrijval EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2020 EUR (x 1.000)	Kortlopend < 1 jaar EUR (x 1.000)	Langlopend > 1 jaar EUR (x 1.000)
	Seniorenverlof	292	47	0	0	339	23	317
	Duurzame inzetbaarheid	1.000	116	0	0	1.116	0	1.116
2.2.1.2	Verlofsparen en sabbatical leave	1.292	163	0	0	1.455	23	1.433
2.2.1.4	Jubileumvoorziening	370	11	30	0	351	16	334
	Wachtgeld	217	91	89	0	220	24	195
2.2.1.7	Overige personele voorzieningen	217	91	89	0	220	24	195
	Voorzieningen	1.880	265	119	0	2.026	63	1.963

Voorziening Wachtgeld

Deze voorziening (€ 220.000) is opgebouwd voor ontslagvergoedingen, wachtgelduitkeringen en aanvullingen op pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. De bedragen zijn bepaald op basis van de looptijd van de uitkeringen en reïntegratiekansen. Deze voorziening is ontstaan nadat door uittreding van de sector voortgezet onderwijs uit het Participatiefonds de uitgaven voor werklozen collectief gedragen worden door VO-scholen. 75% van de uitkeringskosten wordt collectief verevend naar rato van de personele bekostiging van de school. 25% van de uitkeringskosten wordt ten laste van het betreffende bevoegd gezag gebracht. In het MBO komt 100% van de uitkeringskosten ten laste van het bevoegd gezag.

Voorziening Jubilea

Deze voorziening (€351.000) is berekend aan de hand van het aantal (in) dienst jaren en verwachte blijfkans. De voorziening is vastgesteld voor de kosten van jubileumgratificaties zoals genoemd in de CAO.

Voorziening seniorenverlof

Ook voor het seniorenverlof BVE is een voorziening opgenomen in 2020 (€ 339.000). Hierbij gelden de volgende criteria: a) een medewerker is ouder dan 57 en neemt deel aan de regeling, deze is volledig meegenomen in de voorziening; b) een medewerker is ouder dan 52 jaar dan is die meegenomen in de voorziening rekening houdend met een blijfkans en het aantal jaren dat de persoon heeft te gaan tot 57 jaar; c) voor alle medewerkers geldt dat ze bij ingangsdatum van het seniorenverlof en 5 aaneengesloten jaren bij een werkgever in dienst zijn die onder de MBO cao valt en een werktijdfactor hebben groter dan 0,4fte.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Deze voorziening (€ 1.116.000) bestaat uit de verlofuren voor duurzame inzetbaarheid waar werknemers recht op hebben volgens de CAO. Deze uren kunnen gespaard worden en op een later moment opgenomen of uitbetaald worden. De voorziening duurzame inzetbaarheid is opgenomen tegen de nominale waarde, rekening houdend met een blijfkans van 85%.

		Stand per 1-1-2020 EUR (x 1.000)	Aangegane leningen EUR (x 1.000)	Aflossingen EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2020 EUR (x 1.000)	Kortlopend < 1 jaar EUR (x 1.000)	Langlopend > 1 jaar en < 5 jaar EUR (x 1.000)	Langlopend > 5 jaar EUR (x 1.000)	Rentevoet %
2.3	Langlopende schulden								
	ING 067.32.33.103	600	0	66	535	66	263	206	2,15%
	ING Payflex	1.280	0	80	1.200	80	320	800	1,33%
	Rentevastlening ING 80.05.04.372	221	0	63	158	63	95	0	1,25%
2.3.3	Kredietinstellingen	2.101	0	209	1.892	209	886	1.006	
	Langlopende schulden	2.101	0	209	1.892	209	886	1.006	

Aflossingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zoals hierboven toegelicht, zijn opgenomen onder kortlopende schulden.

Voor de Payflex lening (rentevoet 0,8% plus 3 mnds Euribor) is op het gebouw aan de Lavendelweg hypotheekrecht gevestigd.

De overige twee (annuïtaire) leningen zijn gewaarborgd door het waarborgfonds BVE. In verband daarmee bestaat een latente claim van 2% van de Rijksbijdrage BVE.

		31-12-2020 EUR (x 1.000)	31-12-2019 EUR (x 1.000)
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	176	194
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	209	207
2.4.4	Schulden aan OCW	12	15
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	0	75
2.4.8	Crediteuren	16	367
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.197	1.144
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	377	364
2.4.12	Overige kortlopende schulden	164	153
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	2.472	627
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	403	236
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.077	944
2.4.19	Overlopende passiva	148	24
	Kortlopende schulden	6.251	4.349

*) betreft een rekening-courant verhouding met de stichting Vrienden van Gomarus.

De post crediteuren in 2019 is extra hoog door nota voor de nieuwbouw in Drachten.

	Loonheffing	875	843
	Premies sociale verzekeringen	322	301
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.197	1.144

De looptijden van de kortlopende schulden zijn alle < 1 jaar.

7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)

Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
Subsidie voor studieverlof BVE	1019833	19-12-2019	J
Subsidie voor studieverlof BVE	1006020	20-9-2019	J
Subsidie voor studieverlof BVE	1039066	21-1-2020	J
Subsidie voor studieverlof BVE Instructeurs	1086707	20-8-2020	N
Subsidie voor studieverlof BVE 2020	1090427	22-9-2020	N
Subsidie zij-instroom	1027586	19-12-2019	J
Subsidie zij-instroom 2020	1102711	21-12-2021	N
Subsidie voor studieverlof	1007509	20-9-2019	J
Subsidie voor studieverlof	1091445	22-9-2020	N
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	923491	19-12-2018	N
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	963852	19-12-2019	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 VO	IOP2-41789-VO	16-10-2020	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 MBO	IOP2-41789-MBO	16-10-2020	N
Internationalisering funderend onderwijs	IFO20062	14-7-2020	N
Totaal			

G2 Subsidies met verrekeningsclausule

G2B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvang en t/m 2019	Totale subsidiaabele kosten t/m 2019		Saldo per 1 januari 2020	Ontvangen in 2020	Subsidia bele kosten in 2020	Saldo per 31 december 2020
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20306	30-11-2020	€ 162.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 64.800	€ -	€ 64.800
Sterk techniek onderwijs 2020-2023 (penvoerder)	STO19068	14-7-2020	€ 6.571.306	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.776.027	€ 208.716	€ 1.567.311
Totaal			€ 6.733.306	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.840.827	€ 208.716	€ 1.632.111

Financiële instrumenten

Algemeen

De GSG maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de onderneming blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De GSG handelt niet in deze financiële instrumenten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Kredietrisico

Er is een beperkt kredietrisico te onderkennen; veruit de grootste debiteur (circa 95% van de omzet) is het Ministerie van OCW. De overige debiteuren zijn marktpartijen/instellingen en ouders/studenten. De omzet bij deze debiteuren is ongeveer 5% van het totaal. Om het risico voor dat deel te beperken wordt gebruikgemaakt van overeenkomsten en een strikt invorderingsbeleid.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen leningen. Bij de annuïtaire leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. Op de lineaire lening is sprake van een rentetarief gebaseerd op het 3-maands Euribor tarief vermeerderd met een opslag. Beide leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De GSG heeft geen afgeleide financiële instrumenten om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Liquiditeitsrisico

De GSG loopt geen significante liquiditeitsrisico's. De GSG bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het bestuur ziet erop toe dat er steeds voldoende liquiditeiten zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen.

8. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Rechten

Vordering op het Ministerie van OCW groot € 1.150.000 vanwege de overgang van de bekostiging van schooljaar naar kalenderjaar. Deze latente vordering wordt opeisbaar op het moment dat de school voor VO gestopt wordt op 1 januari van enig kalenderjaar.

Verplichtingen

Voor de definitieve afwikkeling van het contract met de leverancier van lesmateriaal The Education Network (Van Dijk) loopt nog een juridische procedure. Deze gaat over de uitleg van het contract dat is gesloten na de Europese aanbesteding van lesmiddelen door SVOS (een aanbestedingscollectief waar GSG destijds deel van uitmaakte) voor de schooljaren 2015/2016 tot en met 2017/2018. In deze procedure heeft de rechter op 2 juni 2021 uitspraak gedaan. De GSG heeft met haar aanbestedingspartners op alle geschilpunten gelijk gekregen. De GSG is alleen nog gehouden tot informatieverstrekking die het Van Dijk mogelijk maakt af te rekenen conform de uitleg van de SVOS. Dit zal niet leiden tot financiële consequenties, omdat de GSG deze uitleg al heeft toegepast en op basis daarvan voorafgaand aan de rechtszaak de verschuldigde bedragen heeft overgemaakt. Van Dijk heeft echter nog de mogelijkheid in appel te gaan tegen deze uitspraak. De uitkomst daarvan leidt mogelijk nog tot negatieve financiële consequenties. De kans hierop wordt, mede gezien de uitspraak van 2 juni, als niet groot ingeschat.

In het kader van Europese aanbestedingen zijn contracten aangegaan. Als op basis van deze contracten producten of diensten worden afgenomen, vertegenwoordigen deze een gemiddelde jaarlijkse omzet van (peil 2020):

- Canon copiers: € 195.000,= looptijd tot en met 2024.
- Rent Company: € 45.000,= huur devices looptijd tot en met 2025.
- Felloo telefonie: circa € 50.000,= looptijd tot en met 2022.
- Kleine contracten onderhoud installaties (jaarlijkse verlenging) in dagelijks onderhoud begroot: Lavans containers Vondelpad 1, 2 en 3; liftonderhoud Kone, Axess, Otis, Aesy.

Verder zijn er enkele beperkt van omvang zijnde huur-/leasecontracten voor verwarmingsketels en boilers.

9. Verbonden partijen

Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm 2020	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020 EUR (x 1.000)	Resultaat 2020 EUR (x 1.000)	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
Menso Alting +	Stichting	Groningen	4	0	0	nvt	100	N
Grip	Stichting	Rotterdam	4	0	0	N	25	N
Vrienden van Gomar	Stichting	Groningen	4	296	7	N	0	N

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de stichting en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen. Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

10. Toelichting op de staat van baten en lasten

OB Overheidsbijdragen		2020	Begroot	2019
		EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	31.819	30.957	30.179
3.1.2	Overige subsidies OCW	382	490	2.008
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	1.964	1.907	1.641
	Rijksbijdragen	34.164	33.354	33.828
<i>Uitsplitsing</i>				
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	31.819	30.957	30.179
	Rijksbijdrage OCW	31.819	30.957	30.179
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	382	490	2.008
	Rijksbijdrage OCW	382	490	2.008
3.1.3.3	Ontv. Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	1.964	1.907	1.641
	Inkomensoverdrachten	1.964	1.907	1.641

De Rijksbijdragen zijn gebaseerd op het aantal leerlingen. In de overige subsidies zijn onder andere opgenomen de ontvangen bijdragen inzake de rekening presatiebox. Daarnaast is de Lerarenbeurs en de subsidie voor kwaliteitsafspraken hierin opgenomen.

De rijksbijdragen zijn lager door minder leerlingen en hoger door de prijscompensatie voor gestegen (loon)kosten.

AB Andere baten

		2020 EUR (x 1.000)	Begroot 2020 EUR (x 1.000)	2019 EUR (x 1.000)
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	11	10	5
	College-, cursus-, les- en examengelden	11	10	5
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	51	53	95
3.5.2	Detachering personeel	156	192	248
3.5.5	Ouderbijdragen	110	273	329
3.5.6	Deelnemersbijdragen (MBO)	1	0	5
3.5.10	Overige	235	511	702
	Overige baten	552	1.029	1.379

Tegenover de lagere ouderbijdragen en bijdragen excursies staan ook lagere kosten.

LA Lasten

		2020	Begroot	2019
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	26.537	26.396	25.788
4.1.2	Overige personele lasten	1.111	1.456	973
4.1.3	Af: uitkeringen	-267	-78	-183
	Personeelslasten	27.381	27.774	26.579
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	20.487	20.202	19.880
4.1.1.2	Sociale lasten	2.776	2.832	2.646
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.274	3.362	3.262
	Lonen en salarissen	26.536	26.396	25.788
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	313	551	117
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	10	7	14
4.1.2.3	Overig	788	898	842
	Overige personele lasten	1.111	1.456	973

	2020	Begroot 2020	2019
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Directie	28,26	27,87	29,60
Onderwijs Personeel (OP)	235,80	230,29	231,81
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	99,23	95,26	97,55
Totaal	363,29	353,42	358,96
Gemiddelde personeelkosten per FTE (x 1.000 EUR)	75,4	78,6	74,0
Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)	73,0	74,7	71,8
Gedurende het verslag jaar zijn de lonen op grond van de CAO verhoogd met circa 2%.			
	2020	2020	2019
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Gomarus College	257,82	254,02	257,49
ROC Menso Alting	62,75	60,60	61,59
OST/Bst/OPDC	42,73	38,81	39,89
Totaal	363,30	353,43	358,97
Reguliere formatie	349,32	343,84	
Vervanging	6,68	3,02	
Schoonmaak	4,91	5,02	
Detachering	2,39	1,55	
Totaal	363,30	353,43	

Het aantal Fte is inclusief vrijwilligers, Lioo'ers en stagairs.

De werkelijke kosten zijn lager dan de begroting door niet vervulde vacatures; lagere sociale lasten, pensioenpremies, lagere dotaties voorzieningen en lagere cursuskosten mede als gevolg van Covid-19.

De loonkosten schoonmaak zijn toegerekend aan de post Schoonmaakkosten.

		2020 EUR (x 1.000)	Begroot 2020 EUR (x 1.000)	2019 EUR (x 1.000)
4.2	Afschrijvingen			
4.2.2	Materiële vaste activa	1.242	1.315	1.225
	Afschrijvingen	1.242	1.315	1.225
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	73	90	116
4.3.3	Onderhoud	225	204	192
4.3.4	Energie en water	412	451	415
4.3.5	Schoonmaakkosten	482	393	444
4.3.6	Heffingen	125	128	133
4.3.8	Overige	41	29	51
	Huisvestingslasten	1.359	1.294	1.352

Door ziekte is extra externe schoonmaak ingehuurd.

4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie en beheerslasten	1.720	1.768	1.873
4.4.2	Inventaris en apparatuur	184	132	199
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	1.698	1.978	2.131
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	4	7	5
4.4.5	Overige	196	230	299
	Overige lasten	3.801	4.115	4.507

Leer en hulpmiddelen: door Corona zijn diverse activiteiten niet doorgegaan. Tegenover de lagere kosten staan ook lagere inkomsten.

Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening	80	0	72
Accountantslasten	80	0	72

FB Financieel en buitengewoon

		2020	Begroot 2020	2019
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
6	Financiële baten en lasten			
6.2.1	Rentelasten (-/-)	50	45	55
		50	45	55
	Financiële baten en lasten	-49	-45	-54

SG Segmentatie naar onderwijssectoren

		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	Baten	VO	BVE
3.1	Rijksbijdragen	27.440	6.411
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	11
3.5	Overige baten	403	63
	Totaal Baten	27.843	6.485
	Lasten		
4.1	Personeelslasten	22.442	5.087
4.2	Afschrijvingen	816	264
4.3	Huisvestingslasten	1.128	183
4.4	Overige lasten	2.911	572
	Totaal Lasten	27.297	6.106
	Saldo Baten en Lasten	546	379
HR	Gerealiseerde herwaardering		
6	Financiële baten en lasten	-10	-22
	Totaal resultaat	537	358

11. WNT-verantwoording 2020 Stichting Gereformeerde Scholengroep

De WNT is van toepassing op Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het voor Stichting Gereformeerde Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 170.000 (Bezoldigingsmaxima 2020 WNT Onderwijs categorie E gebaseerd op 14 complexiteitspunten). Dit maximum geldt naar rato van de duur en of de omvang van het dienstverband.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling.

bedragen x € 1	J.T. Havinga	E. van Hoorn
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 30/04	01/05 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,6	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	25.513	95.733
Beloningen betaalbaar op termijn	0	14.283
<i>Subtotaal</i>	<i>25.513</i>	<i>110.016</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.000	113.333
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	25.513	110.016
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019		
bedragen x € 1	C.W. Heek	
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	137.762	
Beloningen betaalbaar op termijn	19.910	
<i>Subtotaal</i>	<i>157.672</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	164.000	
Totale bezoldiging	157.672	

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.
Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020						
bedragen x € 1	J.B. Modderman	R.H. Bouman	A. Huijgen	M.L. Meijer-Noordveld	R. Robbe	
	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	7.200	6.450	5.873	6.450	5.786	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000	17.000	17.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	7.200	6.450	5.873	6.450	5.786	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2019						
bedragen x € 1	J.B. Modderman	R.H. Bouman	A. Huijgen	M.L. Meijer-Noordveld	R. Robbe	H.J. Knoll
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/07
Bezoldiging						
Bezoldiging	6.750	6.225	5.819	870	6.655	3.631
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600	16.400	16.400	2.247	16.400	9.481

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	C.W. Heek
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Voorzitter College van Bestuur
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2019
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	13.512
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	13.512
Waarvan betaald in 2019	13.512
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	N.v.t.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

12. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen geweest die van invloed zijn op de balans per 31 december 2020 en de staat van baten en lasten over 2020.

13. Controleverklaring onafhankelijke accountant



Deloitte Accountants B.V.
Eemsgolaan 15
9727 DW Groningen
Postbus 980
9700 AZ Groningen
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9866
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Gereformeerde Scholengroep

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2020

Ons goedkeurende oordeel inzake de getrouwheid en ons oordeel met beperking inzake de rechtmatigheid

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Gereformeerde Scholengroep te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Gereformeerde Scholengroep op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020, uitgezonderd de gevolgen van de aangelegenheid beschreven in paragraaf 'De basis voor ons goedkeurend oordeel inzake de getrouwheid en ons oordeel met beperking inzake de rechtmatigheid', rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2020.
2. De staat van baten en lasten over 2020.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons goedkeurend oordeel inzake de getrouwheid en ons oordeel met beperking inzake de rechtmatigheid

In de jaarrekening zijn lasten- en balansmutaties opgenomen die samenhangen met inkopen in 2020 voor een bedrag van circa € 1.050.000 (inclusief btw) die niet in overeenstemming met de Europese aanbestedingsregels tot stand zijn gekomen. Wij hebben dit bedrag aangemerkt als een rechtmatigheidsfout. Op grond van de voorgeschreven materialiteitsgrenzen zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3 Materialiteitstabel van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 leidt dit tot een oordeel met beperking voor de rechtmatigheid.

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Deloitte Accountants B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 24362853. Deloitte Accountants B.V. is a Netherlands affiliate of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

2106F54793/BF/1

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Gereformeerde Scholengroep zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons goedkeurend oordeel inzake de getrouwheid en oordeel met beperking inzake de rechtmatigheid.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op € 690.000. De materialiteit is gebaseerd op 2% van de totale baten. De materialiteit voor de financiële rechtmatigheid is bepaald op € 1.025.250, deze materialiteit is gebaseerd op 3% van de totale publieke middelen, zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3 Materialiteitstabel van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020. In deze paragraaf van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 zijn tevens voor diverse posten/onderwerpen een specifieke materialiteit en specifieke rapportagegrens opgenomen, die wij hebben toegepast.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2020. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn.

Wij zijn met de raad van toezicht overeengekomen dat wij aan de raad van toezicht tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 34.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

Uitgezonderd de gevolgen beschreven in de paragraaf 'De basis voor ons goedkeurend oordeel inzake de getrouwheid en ons oordeel met beperking inzake de rechtmatigheid', zijn wij op grond van onderstaande werkzaamheden van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen.

De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Groningen, 23 juni 2021

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: J.S. Huizinga RA

2106F54793/BF/5

14. Gegevens rechtspersoon

Naam instelling: Stichting Gereformeerde Scholengroep
Statutaire vestigingsplaats: Groningen
Adres: Postbus 935
Postcode/plaats: 9700 AX Groningen
Telefoon: 050-5244500

Bestuursnummer: 41789

Contactpersoon: S.R. Snip
Telefoonnummer: 050-5244500
E-mail: bestuurssecretariaat@gsg.nl

Brinnummers: 02UV, 14NZ

Naam school	Brinnummer	Sector
Gomarus College	02UV	VO
ROC Menso Alting	14NZ	MBO (BVE)

College van Bestuur

J.T. Havinga	Bestuurder a.i. van 1 januari t/m 30 april 2020
E. van Hoorn	Bestuurder vanaf 1 mei 2020

Raad van Toezicht

J.B. Modderman	Voorzitter
R.H. Bouman	Lid
A. Huijgen	Lid
M.L. Meijer – Noordveld	Lid
R. Robbe	Lid