



gomarus
college

ROC
menso alting

Bestuursverslag 2024

23 juni 2025

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2024. 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, toezichthouders en vrijwilligers, ouders, studenten, leerlingen, andere onderwijsinstellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, en andere betrokkenen bij onze scholen. Actuele informatie kunt u vinden op onze websites www.gomaruscollege.nl en www.rocmensoalting.nl, en allerlei kwaliteitsinformatie is te vinden op 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 Gomarum College
NPO	: Nationaal Programma Onderwijs
O&K	: Afdeling Onderwijs & Kwaliteit
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	: Tweetalig 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 2024 (bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening) is, na bespreking van de rapportage van de accountantscontrole, vastgesteld door het College van Bestuur op 25 juni 2025 en goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 24 juni 2025. Het verslag is gepubliceerd op het intranet en op de websites van het Gomarum College en ROC Menso Alting. De Medezeggenschapsraad van het Gomarum College en de Ondernemingsraad en Studentenraad van ROC Menso Alting ontvingen het bestuursverslag ter informatie.

Inhoudsopgave

Leeswijzer	2
Inhoudsopgave	3
Voorwoord	6
Verslag Raad van Toezicht	7
Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting	11
Verslag Studentenraad ROC Menso Alting	13
Verslag van de Medezeggenschapsraad Gomarus College	14
Hoofdstuk 1. Algemeen	18
1.1 Identiteit	18
1.2 Strategie	19
1.3 Organisatie en juridische structuur	19
1.4 Naleving Branchecodes	20
1.5 Toegankelijkheid, toelating, schorsing en verwijdering	20
Hoofdstuk 2. Onderwijs	22
Onderwijs ROC Menso Alting	22
2.1 Missie en Strategisch Beleidsplan	22
2.2 Aantal studenten	22
2.3 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering	23
2.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	25
2.5 Kwaliteitsagenda	26
2.6 Studiesucces	29
2.7 Studenttevredenheid	32
2.8 Keuzedelen	33
2.9 Internationalisering	33
2.10 MBO-Studentenfonds	33

Onderwijs Gomarus College	34
2.11 Uitgangspunten onderwijs	34
2.12 Aantal leerlingen en verdeling over locaties	34
2.13 Onderwijsontwikkelingen	35
2.14 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	36
2.15 Techniekonderwijs	39
2.16 Toetsing en examinering	41
2.17 Passend onderwijs	41
2.18 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling	42
2.19 Voortijdige schoolverlaters	42
2.20 Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en regio	43
2.21 Sociale veiligheid	43
2.22 Extra leerlingenzorg vanuit ons OPDC	44
2.23 Internationalisering	45
 Hoofdstuk 3. Personeel	 46
3.1 Personeelssamenstelling	46
3.2 Speerpunten en strategisch personeelsbeleid	47
3.3 Inzet werkdrukmiddelen	48
3.4 Verzuim	49
3.5 Beleid uitkeringen na ontslag	50
3.6 Maatschappelijke thema's banenafpraak	51
3.7 Verklaring omtrent gedrag	51
 Hoofdstuk 4. Bedrijfsvoering	 52
4.1 Facilitaire zaken, inkoop, ICT en huisvesting	52
4.2 Financiën, Toekomst- en continuïteitsparagraaf	54
4.3 Risico's en risicomanagement	60
4.4 Treasury-management	62
4.5 Verklaring helderheid in de bekostiging	62
4.6 Contractactiviteiten en beleidsregel	62

Investeren van publieke middelen in private activiteiten	
4.7 Verbonden partijen	66
4.8 Besteding geoormerkte subsidies	66
4.9 Allocatie van middelen	67
 Bijlagen Gereformeerde Scholengroep	 68
Bijlage 1: Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties	
Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2024	69
 Bijlagen ROC Menso Alting	 71
Bijlage 1: Keuzedelen ROC Menso Alting 2023 – 2024	72
Bijlage 2: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad	73
Bijlage 3: Notitie helderheid	74
Bijlage 4: Kwantitatieve evaluatie Kwaliteitsagenda	75
 Bijlagen Gomarus College	 81
Bijlage 1: Examenresultaten	82
Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College	83
 Jaarrekening	
(1 t/m 12, zie separaat document)	84
13. Vaststelling en goedkeuring jaarverslag	85
14. Controleverklaring onafhankelijke accountant	86
15. Gegevens rechtspersoon	

Voorwoord

Met grote dankbaarheid presenteer ik u het bestuurlijk jaarverslag 2024 van de Gereformeerde Scholengroep, ROC Menso Alting en Gomarus College. Dit jaarverslag biedt een overzicht van de vele hoogtepunten en prestaties die we als onderwijsinstellingen hebben mogen ervaren.

Het is een voorrecht om deel uit te maken van een scholengroep die zich inzet voor kwalitatief hoogstaand en waardevol onderwijs. Onze scholen bieden een veilige en inspirerende leeromgeving waar leerlingen en studenten zich kunnen ontwikkelen tot verantwoordelijke en betrokken burgers. We zijn dankbaar voor de toewijding en inzet van onze docenten, medewerkers en vrijwilligers die dagelijks bijdragen aan het succes van onze leerlingen.

In een tijd waarin het onderwijslandschap voortdurend verandert, zijn we dankbaar dat we als bijzonder onderwijs een waardevolle plek hebben in Nederland. Onze identiteit en visie, geworteld in de gereformeerde traditie, bieden een stevig fundament waarop we kunnen bouwen. Dit stelt ons in staat om onze leerlingen niet alleen kennis bij te brengen, maar ook waarden en normen die hen helpen om met vertrouwen en integriteit de toekomst tegemoet te treden.

We kijken met vertrouwen en hoop naar de toekomst en weten ons hierin geborgen in Gods handen. Samen blijven we werken aan de verdere ontwikkeling en verbetering van ons onderwijs, met als doel het beste uit elke leerling te halen. Ik wil iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan de successen van het afgelopen jaar en ik zie uit naar wat we samen in de toekomst zullen bereiken.

Met vriendelijke groet,

Drs. R.P. Tulner

Bestuurder, Gereformeerde Scholengroep, ROC Menso Alting en Gomarus College

Verslag van de Raad van Toezicht

Toezihtsvisie

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het interne toezicht op het beleid van de bestuurder en de algemene gang van zaken binnen de stichting GSG. Naast het controleren van het beleid, streeft de Raad ernaar een inspirerend klankbord voor de bestuurder te zijn. Een open gesprek dat ruimte biedt, is hiervoor het geschikte middel. Van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwacht dat zij de gevoeligheid hebben om goed te kunnen schakelen tussen controle waar nodig en ruimte geven waar mogelijk. Zo heeft de Raad van Toezicht in 2024 zijn rol willen vervullen.

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, evenals bij het goedkeuren van grote investeringen, het meerjarenbeleid en financiële stuur- en verantwoordingsdocumenten van de stichting, zoals de begroting en de jaarrekening.

Toezihtskader

Het toezichtskader bestaat uit van toepassing zijnde wet- en regelgeving, de statuten van de gereformeerde scholengroep, de reglementen van de Raad van Toezicht en zijn commissies, financieel beoordelingskader zoals het treasurystatuut en de codes. De onderwerpen waar de Raad van Toezicht op toeziet zijn: het strategisch beleid, onderwijskwaliteit, financiële bedrijfsvoering, algemene bedrijfsvoering, identiteit, hr beleid en gegevensbescherming.

Organisatie en Samenstelling Raad van Toezicht

De Stichting heeft statutair:

- een bestuur bestaande uit een natuurlijke persoon die de functie vervult van voorzitter college van bestuur
- een raad van toezicht bestaande uit vijf leden, ondersteund door een bestuurssecretaris

In 2024 is de samenstelling van de Raad van Toezicht gewijzigd. Eind juni nam dhr. R. Bouman afscheid en begin juni startte zijn opvolger, dhr. E.J. Jongsma. Dhr. A. Huijgen (voorzitter) is aftredend per 1 januari 2025. In juni 2024 heeft echter de bestuurder aangegeven te zullen gaan vertrekken per 1 oktober 2024 waardoor er een nieuwe bestuurder gezocht moest worden. De Raad van Toezicht heeft dhr. A. Huijgen gevraagd of hij zijn termijn met een jaar wil verlengen zodat een nieuwe bestuurder het eerste jaar kan werken met een ervaren en stabiele Raad van Toezicht. Dhr. Huijgen heeft hier positief op gereageerd waardoor er in het najaar van 2024 geen procedure werving en selectie voor een nieuw lid Raad van Toezicht hoefde te worden opgestart. Dit zal in de loop van 2025 alsnog gaan plaatsvinden.

Vergaderingen en themabesprekingen

De Raad van Toezicht vergaderde in 2024 zeven keer regulier waarvan een vergadering in het teken van zelfevaluatie. In de vergaderingen kwamen allerlei ontwikkelingen op de scholen en in het onderwijs aan de orde, onder andere aan de hand van de bestuursrapportage die de bestuurder voor elke vergadering schreef. Zonder compleet te zijn noemen we een aantal belangrijke onderwerpen waar de Raad van Toezicht zich in 2023 mee heeft beziggehouden.

- *Opdracht bestuurder.* De Raad van Toezicht is periodiek op de hoogte gehouden van de uitvoering van de bestuurlijke opdracht voor de GSG zoals deze door de Raad in afstemming met de bestuurder in 2020 was geformuleerd. De Raad van Toezicht heeft met dankbaarheid geconcludeerd dat het goed gaat op de scholen en dat de opdracht

voortvarend en met goed resultaat uitgevoerd wordt. Eind 2023 startte de Raad van Toezicht de interne bezinning en de gesprekken met verschillende gremia ten behoeve van de besluitvorming over mogelijke continuering van de benoeming van de bestuurder vanaf mei 2025.

- *Wisseling bestuurder.* In juni 2024 heeft dhr. E. van Hoorn, bestuurder, bij de Raad van Toezicht aangegeven zijn carrière buiten onze organisatie te willen vervolgen. Per 1 oktober 2024 ontstond daarom de vacature voorzitter College van Bestuur (bestuurder) bij de GSG. De Raad van Toezicht heeft met daadkracht een procedure opgestart en heeft zich, na raadpleging van drie externe dienstverleners, door GalanGroep bij deze zoektocht laten ondersteunen. Gezien de vakantieperiode was het niet aannemelijk te verwachten dat het vertrek van dhr. Van Hoorn en de startdatum van een nieuwe bestuurder overeen zouden komen. In een extra vergadering van de werkgeverscommissie met de directie van de GSG heeft er uitwisseling van ideeën plaatsgevonden over een interim oplossing vanaf 1 oktober tot de startdatum van de nieuwe bestuurder. Conclusie van de Raad van Toezicht is geweest dat de relatief korte interim periode het best kan worden waargenomen door een van de zittende directeuren. De Raad heeft dhr. P. Holsappel benoemd in de functie Voorzitter College van Bestuur van 1 oktober 2024 tot 15 januari 2025.
- *Werving en Selectie nieuwe bestuurder.* Kort na het bekend worden van het vertrek van dhr. E. van Hoorn heeft de Raad van Toezicht een procedure voor werving en selectie van een nieuwe bestuurder opgestart. Gestart is met het selecteren van een ondersteunend bureau en het voorbereiden van de benoemingsprocedure en deze ter instemming voorleggen aan de verschillende medezeggenschapsorganen: medezeggenschapsraad, ondernemingsraad en studentenraad. Er is ten behoeve van de werving een functieprofiel opgesteld en de Raad heeft eveneens de globale opdracht voor de nieuwe bestuurder geformuleerd. Na een periode van werven en zoeken in september/oktober de procedure verder tot uitvoering gekomen en kon na het doorlopen van een zorgvuldige procedure worden over gegaan tot benoeming van dhr. R.P. Tulner. Hij zal per 1 januari 2025 starten als nieuwe Voorzitter College van Bestuur.
- *Identiteit.* In een themavergadering heeft de Raad van Toezicht aan de hand van een presentatie van de adviseur Identiteit gesproken over verschillende zaken die te maken hebben met de identiteit van de school, de uitdagingen en de plannen voor ontwikkeling. Afgesproken is dat met de nieuwe bestuurder vervolg en invulling gegeven zal worden aan deze ontwikkeling.
- *Organisatie-inrichting en -ontwikkeling.* De Raad van Toezicht is uitgebreid geïnformeerd en heeft intensief meegedacht over de inrichting en aansturing van de organisatie en wat dit betekent voor de organisatieontwikkeling en -cultuur. Er is gesproken over (vaste en tijdelijke) vacatures op directie- en schoolleidingniveau, bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van de directeur bedrijfsvoering en de opvolging van de vertrekkende bestuurssecretaris.,
- *Onderwijsontwikkeling en -resultaten.* De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van de voortgang van verschillende pilots en experimenten in het onderwijs en de reguliere voortgang van het onderwijs.
De Raad heeft geconcludeerd dat cultuurontwikkeling ingewikkeld is en tijd vraagt. De bestuurder is geregeld bevraagd over hoe de ingezette koers en beweging in de organisatie leven en hoe hoog het tempo kan zijn.

- *Bedrijfsvoering, jaarlijkse planvorming en verantwoording.* De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van en vragen gesteld over de Startnotitie en Kadernota bij de planvorming en begroting 2024-2025, het jaarverslag 2023 en tussentijdse perioderapportages.. Daarnaast is er in 2024 organisatiebreed een medewerkersonderzoek uitgevoerd waarbij de resultaten op stichtingsniveau in de Raad van Toezicht zijn besproken.
Het sinds mei 2021 aan de GSG verbonden accountantskantoor Flynth heeft aangegeven de dienstverlening niet te willen voortzetten na afloop van de contracttermijn. De GSG is via een formeel traject op zoek gegaan naar een nieuwe dienstverlener en is vanaf de zomer van 2024 een overeenkomst aangegaan met Van Ree Accountants.. De Raad van Toezicht concludeert dat, ondanks de wisseling van accountant, de verschillende accountantswerkzaamheden goed verlopen zijn; de accountantscontroles in 2024 leverden geen noemenswaardige bijzonderheden op.
- *Huisvesting en huisvestingsbeleid.* De Raad van Toezicht is in een vergadering uitgebreid geïnformeerd over de actuele huisvestingsuitdagingen en het nieuwe Strategisch Huisvestingsplan. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht notie genomen van het gemeentelijke IHP van de stad Groningen waarin de positie van ver/nieuwbouw van de Campus onderdeel uitmaakt van de plannen voor gebiedsontwikkeling Helpman Noord.
- *Vrienden van Gomarus.* De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van het jaarverslag 2023 en de activiteiten van de Stichting Vrienden van Gomarus in 2024.

Commissies van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kent drie commissies.

1. De Commissie Onderwijs & Kwaliteit (Bent en Langenberg) vergaderde vier keer. In de vergaderingen kwam de onderwijskundige koers van de GSG uitgebreid aan de orde en was er gelegenheid om verdiepend door te spreken op welke wijze onderwijsontwikkeling en kwaliteitsborging op alle niveaus invulling krijgen. Zowel de onderwijskundige strategie in en van het mbo als de onderwijskundige strategie in en van het vo zijn uitvoering besproken. De Directeur Onderwijsontwikkeling, Kwaliteit en Zorg Gomarus College woonde de vergaderingen van de commissie bij.
2. De auditcommissie (Hakvoort, tot en met juni Bouman en vanaf juni Jongsma) vergaderde vier keer regulier en 2 maal een extra vergadering. Het financiële beleid zowel ten aanzien van planvorming als realisatie (planning- en controlcyclus) kwam elke vergadering aan de orde aan de hand van documenten als de Startnotitie en Kadernota, de begroting, het jaarverslag, het schooljaarverslag en de perioderapportages. Op deze wijze gaf de Raad invulling aan zijn taak om toe te zien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school verkregen op grond van de wet. Extra inspanning van de auditcommissie werd gevraagd vanwege het stoppen van Flynth wat betreft dienstverlening en de zoektocht naar een nieuw accountantsbureau. De auditcommissie heeft na een zorgvuldige procedure van selectie dienstverlener Van Ree Accountants voorgedragen aan de Raad van Toezicht voor het vervolg van de dienstverlening.
3. De werkgeverschapscommissie (Bent en Huijgen) organiseerde twee keer een formele vergadering met de bestuurder. Tijdens één hiervan werd het grootste deel van de vergadering besteed aan het jaargesprek. Daarnaast organiseerde de werkgeverschapscommissie meerdere bijeenkomsten in de procedure werving en selectie nieuwe bestuurder en informele ontmoetingen zonder verslaglegging. Naast

aandacht voor het persoonlijk welbevinden en professionalisering kwamen met name de bestuurlijke opdracht, de organisatieontwikkelingen en de ontwikkelingen in de regio aan de orde.

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

Professionalisering

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. Elke vergadering is er gelegenheid om de andere leden te informeren en te inspireren naar aanleiding van een recent artikel, boek, podcast of webinar. Hiervoor staat het agendapunt 'van buiten naar binnen' standaard op de agenda. Onder begeleiding van Connectorgovernance heeft de Raad van Toezicht in maart 2024 een zelfevaluatie uitgevoerd. Deze zelfevaluatie had tot doel van de zelfevaluatie is om diepgaand en kritisch te kijken naar het samenspel tussen Raad van Toezicht en bestuur en te verkennen welke verbetermogelijkheden er zijn. De opbrengsten hiervan zijn besproken.

Werkwijze locatiebezoek en contact met directeuren en medezeggenschapsorganen

In het voorjaar van 2024 heeft de Raad van Toezicht een bezoek afgelegd bij de locaties Vondelpad 1 en Vondelpad 3. In het najaar van 2024 heeft de Raad van Toezicht een bezoek afgelegd aan de technische afdeling van Vondelpad 2.

Het jaarlijkse gesprek van de Raad van Toezicht met de directeuren vond rond de zomer plaats. Onder andere is doorgesproken over het vertrek van de bestuurder, de tijdelijke invulling van de vacature en de procedure werving en selectie van een nieuwe bestuurder.

Afgevaardigden van de Raad van Toezicht bezochten enkele keren formele en informele vergaderingen van de MR, OR en Studentenraad.

Branchecodes en klokkenluidersregeling

De Raad van Toezicht onderschrijft de governance-codes 'Code Goed Toezicht' van de VTOI-NVTK, 'Code goed bestuur in het mbo 2020' en 'Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019'. Er is een klokkenluidersregeling waarvan in 2024 geen gebruikgemaakt is.

Terugblik

De Raad van Toezicht kijkt terug op een goed en veelbewogen jaar. We zijn dankbaar voor het prachtige en identiteitsrijke 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 weten ons eens te meer afhankelijk van onze God en Vader. Vertrouwend op zijn beloften van nabijheid en zorg gaan we de toekomst hoopvol tegemoet.

A. Huijgen, voorzitter

Groningen, maart 2025

Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van ROC Menso Alting over het kalenderjaar 2024. Achtereenvolgens wordt een kort overzicht gegeven van wat de OR heeft beziggehouden en met wie de OR om tafel zit.

OR Intern

Maandelijks kwam de OR bij elkaar. Ook de overleggen met de bestuurder en de directeur vonden 1 keer per 4 weken plaats. De contacten met de vakbonden, Raad van Toezicht (RvT) en de Studentenraad van ROC Menso Alting. Er zijn meerdere instemmingen verleend waaronder instemming voor de Kadernota 2024-2025 en de Begroting 2024-2025. In november 2025 heeft de OR een scholing belegd, samen met een trainer van het Academie4OR, waarin de communicatie met de achterban centraal stond. In het najaar heeft de OR een achterbanvergadering georganiseerd.

De samenstelling van de Ondernemingsraad is in 2024 gewijzigd. Door aftreden van een OR-lid en ziekte ontstonden er twee vacatures. In december 2024 is een verkiezingsprocedure opgestart.

In het najaar van 2024 mocht de OR betrokken zijn bij het sollicitatietraject voor een nieuwe bestuurder van de GSG. De OR is blij dat er een nieuwe bestuurder is gekozen en kijkt uit naar de verdere samenwerking.

Overlegitems BES/DIR

In het jaar 2024 werden er zeven overleggen belegd met de bestuurder en de directeur. In het afgelopen jaar is de OR proactief geweest door actief mee te lezen met voorgenomen besluiten en in een vroeg stadium kritische vragen te stellen ter verduidelijking of verdieping.

Onderwerpen die één of meerdere keren op de agenda zijn geplaatst zijn:

- Kadernota GSG 2024-2025
- Begroting 2024-2025
- Benoeming nieuwe bestuurder GSG
- SBP
- Ontwikkelperspectief
- Functiebouwwerk
- MTO
- Thuiswerkregeling

Overige overleggen

Er is twee keer gesproken met de SR en ook de vakbonden zijn bij ons aan tafel geschoven.

Verandering in het Dagelijks Bestuur

Door ziekte is een vacature ontstaan in het DB. Deze vacature (van secretaris) is tijdelijk intern vervuld.

Nawoord

In dit jaarverslag hopen wij een duidelijk beeld te hebben gegeven over de OR. De vergaderingen van de Ondernemingsraad zijn altijd bij te wonen. Neem vooraf contact op met de secretaris mocht u hier gebruik van willen maken. Onze wens voor het jaar 2025 is dat wij op een manier de medezeggenschap vorm mogen geven zoals van ons verwacht; dat we zuiver en kritisch mogen zijn. Bewust van de rol die wij binnen de organisatie mogen hebben. Dit alles onder de onmisbare zegen van de Heer.

De OR-leden: Giny Moltmaker, Niels Hamming, Dennis Westra (voorzitter), Christiaan Soeters, Peter van Dam (secretaris).

Groningen, februari 2025

Verslag Studentenraad ROC Menso Alting

Leden Studentenraad ROC Menso Alting:

Madelief Bakker:	Voorzitter
Stephan Groenendijk:	Notulist
Charlotte:	Communicatie
Ruben Maring:	PR (Social Media, posters/banner)
Fay Scheringa:	Lid
Johan Prins:	Lid (Tot zomervakantie 2024)
Lisanne Pruim:	Lid (Tot zomervakantie 2024)

Ook dit jaar zijn we bezig geweest met meer bekendheid en aanwezigheid van de Studentenraad in de school creëren. Daarom zijn we bij open dagen aanwezig geweest en we hebben gekeken wat wij als SR konden bijdragen aan de open dag, we hebben veel gesprekken gevoerd met nieuwe studenten en studenten die op onze school zitten, wij als SR staan buiten bij de hoofdingang en verwelkomen de nieuwe studenten en dat doen we niet alleen met een woordje en vragen naar hun toekomstige opleiding. Maar we doen het samen met een drankje (frisdrank of warme chocolademelk). We zijn als SR ook bezig met onze bekendheid binnen onze school, we zijn samen met Eveline Berends om tafel gegaan en we zijn met haar in overleg betreft tot het PR gedeelte, we hebben nieuwe foto's gemaakt voor het opleidingsmagazine 2024 – 2025, werken samen met haar aan nieuwe posters en nieuwe tekst / foto voor op de website, we hebben ook samen met haar gewerkt aan een banner voor de SR. De banner kunnen wij als SR gaan gebruiken bij de open dagen.

De voornaamste onderwerpen die de Studentenraad afgelopen jaar heeft besproken en afgerond op de vergaderingen zijn de volgende:

- Directie plan 2024 - 2025.
- Kwaliteitsagenda 2024 - 2025.
- Het rekenonderwijs.
- Instemming wijzigingen toelatingsbeleid en Onderwijs- en examenreglement (OER).
- Cum laude regeling 2024 - 2025
- Studentenstatuut 2024 - 2025

De onderwerpen waar de Studentenraad nu nog mee bezig is:

- Bekendheid Studentenraad.
- Werving studenten.
- Communicatie tussen student en docent.
- Klassen rond gaan tijdens SLB lessen.
- Cursussen en trainingen mede door Job MBO.

Het overleg met de directie is goed en we worden serieus genomen door het directieteam, de leden van de studentenraad worden gezien als collega's.

Groningen, 10 maart 2025

Verslag van de 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: 5 docenten en 1 medewerker OST)
- 6 ouders (stemrecht voor 3 leden)
- 6 leerlingen (stemrecht voor 3 leden)

Een overzicht van de namen van de MR-leden op 31 december 2024 is te vinden in de bijlage. Er wordt gewerkt met een extern technisch voorzitter en een ambtelijk secretaris die beiden geen lid zijn van de MR.

Hieronder een aantal zaken dat in 2024 door de MR is besproken:

Aan het begin van het jaar was het onderwerp 'mobielgebruik' een groot onderwerp. Het onderwerp had in november en december 2023 al op de agenda gestaan, maar de MR kon er toen nog niet mee instemmen. De bestuurder heeft de vragen die de MR nog had over dit onderwerp uitgebreid beantwoord; er zal o.a. een uitgebreide evaluatie volgen (schoolbreed, dus niet per locatie) en er wordt gewerkt aan de kwaliteitskaart die op alle locaties gebruikt zal gaan worden. De MR is blij dat het geïnformeerd zal blijven over de uitkomsten van de evaluatie en de informatie over dit onderwerp vanuit de tevredenheidsonderzoeken. De MR heeft dan ook in kunnen stemmen met de aanpassing van de schoolregel gebruik mobiele telefoon.

De MR komt aan het begin van het schooljaar terug op een instemmingsaanvraag uit 2023 m.b.t. het taakbeleid. In mei 2023 heeft de MR niet ingestemd met aanpassing van het taakbeleid, omdat dit in stemming gebracht hoort te worden onder personeel. Omdat de MR niet heeft ingestemd is het voorstel ingetrokken en blijft het huidige taakbeleid gelden. Dit jaar moest er een stemming over het taakbeleid gehouden worden, dit werd geregeld door de MT's van de locaties.

Tijdens de januari-vergadering werd aan de MR meegedeeld dat de functie van tijdelijk interim directeur voor de locaties Vondelpad 1 & 3 niet gaat worden ingevuld. Tijdens de februari-vergadering werd de MR hierover bijgepraat door de directeur van de betreffende locaties. In korte tijd zijn er op één van de locaties twee teamleiders vertrokken, dit heeft meegespeeld in het besluit om geen twee directeurs te werven. Daarnaast hebben de locaties behoefte aan stabiliteit.

Het schoolplan, waar de MR in december 2023 mee ingestemd heeft, wordt in januari 2024 vastgesteld. De MR is blij met het plan en geeft de complimenten aan degenen die hieraan meegewerkt hebben.

Voor de corona-periode is er binnen de MR gesproken over het bezoeken van de verschillende locaties. De MR vertegenwoordigt alle locaties van het Gomarus College, maar vergadert alleen in Groningen. Om meer bekendheid te geven aan de MR wordt in het voorjaar geopperd om te onderzoeken of er dit jaar bezoeken gebracht kunnen worden aan de locaties.

De MR-nieuwsbrief, die in februari 2024 al één jaar bestaat, wordt goed gelezen! Ook in 2024 krijgt de MR veelal positieve reacties op de nieuwsbrief. De MR is blij met dit communicatiemiddel richting de achterban.

De leerlinggeleding heeft het leerlingenstatuut gecontroleerd en voorstellen gedaan voor wijzigingen hierin. De MR is blij dat de bestuurder de vragen en opmerkingen heeft opgepakt. De LMR gaat akkoord met de wijzigingen en stemt in met het nieuwe leerlingenstatuut.

De aprilvergadering is in 2024 niet doorgegaan. Via het bestuur heeft de MR een uitnodiging gekregen voor een inspiratiesessie huisvesting op dezelfde dag dat de eigenlijke MR-vergadering gepland stond. Doordat de bestuurder de aanvragen die eigenlijk tijdens die vergadering besproken hadden moeten worden, heeft uitgesteld tot de volgende MR-vergadering, had de MR de gelegenheid om aanwezig te zijn bij de inspiratiesessie. Op deze manier werd de MR betrokken bij het huisvestingproces.

Het onderwerp ouderbijdragen en excursiekosten heeft in 2024 veel aandacht gevraagd van de MR. Voor beide bijdragen geldt dat deze zijn verhoogd voor het schooljaar 2024-2025 en dat er veel verschil is tussen onderbouw en bovenbouw (zowel in aanbod als in kosten). Aan het eind van het jaar kwam naar voren dat er een foutief bedrag was genoemd in de aanvraag voor binnenlandse excursies. Omdat dit net bekend werd voordat de excursiemarkt op locatie Vondelpad 1 werd gehouden, moest de MR ineens snel (binnen 3 werkdagen) een besluit nemen. De MR heeft vanwege onvoldoende tijd (spoed) én vanwege onvoldoende informatie niet in kunnen stemmen met deze aanpassing. Tijdens de decembervergadering werd dit onderwerp opnieuw besproken, maar was het voor de binnenlandse excursie op Vondelpad 1 al niet meer noodzakelijk.

In juni heeft de MR informatie gekregen over de proeftuin PGP dienstverlening en producten op de locatie Drachten. Tijdens de juni-vergadering was de teamleider aanwezig om de MR bij te praten over de plannen van de locatie. Op het overgrote deel van de vragen die de MR daarover heeft gesteld werd door de teamleider voldoende antwoord gegeven. Maar er bleven zorgpunten waardoor de MR op dat moment besloot om niet in te stemmen. De MR was van mening dat het niet meer aanbieden van het vak scheikunde een te drastische maatregel was, er was onvoldoende onderzoek gedaan. Daarnaast vond de MR het belangrijk dat er een gedegen evaluatie gepland zou worden, deze werd niet in het voorstel genoemd. Niet alleen inhoudelijk waren er redenen om niet in te stemmen, ook op procedurele gronden. De MR heeft instemmingsrecht, maar is in dit traject te laat ingeschakeld. Er was al gecommuniceerd met personeel en ouders van de locatie, maar de MR was hierbij vergeten.

De MR had er een extra ingelaste vergadering in de zomervakantie voor nodig om tot een gezamenlijk besluit te komen. De MR is blij dat hij uiteindelijk, omwille van de collega's en leerlingen van de locatie Drachten, heeft kunnen instemmen met het voorstel. De MR vindt het belangrijk voor de locatie dat zij niet gedupeerd wordt door een procedurele fout. Wel heeft de MR in zijn reactie laten weten dat de MR in dit proces zijn taak van medezeggenschap niet goed heeft kunnen uitvoeren. Om die reden is gevraagd ieder jaar de lessentabel te ontvangen, zodat dit niet opnieuw hoeft te gebeuren.

Het vertrek van de bestuurder kwam voor velen als een verrassing. Net voor de zomervakantie werd bekend dat de bestuurder zou vertrekken per 1 oktober 2024. Doordat deze datum erg snel na de zomervakantie lag kwam er veel druk te staan op het benoemingsproces van een nieuwe bestuurder. Om het proces zo soepel mogelijk te laten verlopen kwam er net voor de zomervakantie een spoedaanvraag binnen over het vaststellen van de benoemingsprocedure. Daarnaast hebben twee MR-leden zitting genomen in de benoemingsadviescommissie.

De MR is blij dat er een nieuwe bestuurder is benoemd. Wel zal de MR bij de Raad van Toezicht terugkomen op de procedure; de MR had adviesrecht op de te benoemen kandidaat, maar deze adviesaanvraag heeft de MR niet ontvangen.

Naast het vertrek van de bestuurder is in 2024 ook de bestuurssecretaris vertrokken. De MR werkt nauw samen met de bestuurssecretaris en is blij dat deze functie ingevuld kon worden.

Niet alleen in de organisatie zijn er wisselingen geweest, ook binnen de MR is dat in 2024 gebeurd. Maar liefst vier leerlingen namen voor de zomervakantie afscheid van de MR, vanwege het behalen van hun diploma of om andere redenen. Daarnaast heeft één ouder (en tegelijk lid van het dagelijks bestuur) afscheid genomen van de MR. Gelukkig konden alle vacatures ingevuld worden en was de MR weer compleet.

Een onderwerp dat de komende jaren de aandacht vraagt van de MR is huisvesting. Er staan grote veranderingen op de planning. Op verschillende momenten zal de MR een advies moeten geven of instemming moeten verlenen. In november heeft de adviseur huisvesting van de GSG een presentatie gegeven waarin hij globaal de plannen heeft laten zien voor de komende jaren. Tijdens de laatste vergadering in 2024 is een notitie met daarin een verdere uitleg over de advies- en instemmingsbevoegdheden van de MR besproken. De MR zal de achterban via de nieuwsbrief op de hoogte houden van de ontwikkelingen, maar vindt dat in de eerste plaats de bestuurder verantwoordelijk is voor communicatie over dit onderwerp. Een regelmatige update aan personeel, ouders/verzorgers en leerlingen is dan ook als tip meegegeven aan de bestuurder.

Andere onderwerpen die in het jaar 2024 bij de MR zijn langsgekomen zijn: werkdrukmiddelen, voorzitterschap MR, functiemix LC/LD-docenten, functie directeur Onderwijs, Kwaliteit & Zorg, medewerkersonderzoek, evaluatie leermiddelenproces, Commissie van Beroep, Startnotitie en Kadernota 2024-2025, aanpassing format PTA, Examenreglement, pestbeleid & pestprotocol, subsidie basisvaardigheden en de nieuwe 'tussenuren-regel'.

De MR vindt het belangrijk om op tijd meegenomen te worden in de besluiten. Situaties zoals bij de excursiebijdragen en de proeftuin PGP in Drachten wil de MR graag voorkomen. Hierin is de MR afhankelijk van wat er aangeleverd wordt. Dit jaar is de MR gestart met een 'MR-jaarplanning', hierin is aan het begin van het jaar een overzicht gemaakt van de onderwerpen per vergadering. Dit geeft overzicht in de onderwerpen die de MR kan verwachten. Lopende het jaar wordt deze jaarplanning aangevuld. Dit zal als basis gebruikt worden voor het volgende jaar.

De MR is blij dat er aan het eind van 2024 vanuit de locaties uitnodigingen zijn binnengekomen voor een gesprek met MT's over de ontwikkelingen die er spelen op de locaties. Ook op die manier kan de MR goed gebruikmaken van zijn recht op medezeggenschap en hierbij de reactietermijnen die gelden benutten en komt de MR niet voor verrassingen te staan. In 2025 wil de MR spoedaanvragen voorkomen.

Commissies

De MR-commissies werden steeds vaker ingezet om onderwerpen voor de brede MR-vergaderingen voor te bereiden. In 2024 wordt afgesproken dat commissies vragen en opmerkingen verzamelen en deze vooraf aan de andere MR-leden sturen. Dit zorgt voor minder discussietijd tijdens de MR-vergaderingen. Daarnaast kunnen commissies ook overleggen aanvragen met deskundigen (intern of extern) over specifieke onderwerpen. Zo is er in februari een gesprek geweest tussen de MR-commissie Identiteit en de identiteitscoördinator GSG over het onderwerp LHBTQI.

De MR-commissie Onderwijs heeft het erg druk gehad in 2024. Naast de voorbereiding van de onderwijskundige aanvragen die de MR heeft gekregen, is er in april een overleg geweest met de onderwijskundigen van het Gomar College. Het is de bedoeling dat dit overleg voortaan jaarlijks plaatsvindt, zodat de MR op tijd meegenomen kan worden met onderwijskundige ontwikkelingen.

De MR is centraal georganiseerd, dit betekent dat er één MR is voor alle locaties van het Gomar College. In de afgelopen jaren heeft de MR ervaren dat er veel onderwerpen op de MR afkomen waar hij iets van moet vinden. Af en toe gaat het om onderwerpen die betrekking hebben op één van de locaties. De MR heeft daarom afgesproken dat hij graag wil onderzoeken of de structuur

van de MR aangepast kan worden zodat de medezeggenschap verbetert. Om die reden is er een nieuwe commissie ingesteld; de commissie MR-structuur. In 2024 zijn er eerste gesprekken geweest over een eerste voorstel. Om dit voorstel verder uit te werken en ook in praktijk te kunnen brengen is er eind 2024 procesbegeleiding geregeld, zodat er vanaf begin 2025 samen gekeken kan worden naar de (on)mogelijkheden. Wordt dus volgend jaar vervolgd! Uiteraard houden we de achterban via onze eigen nieuwsbrief op de hoogte van de ontwikkelingen.

MR, 2025

Hoofdstuk 1. Algemeen

1.1 Identiteit

De GSG is een organisatie die voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs verzorgt in Noord-Nederland. Op het Gomarus College en op ROC Menso Alting wordt jongeren onderwijs geboden vanuit de gereformeerde levensvisie. Leerlingen en studenten wordt geleerd het voorbeeld van Christus te volgen en naar de Bijbel als gids te luisteren. In 2021 is het bestaansrecht en de ambitie van onze scholengroep opnieuw geformuleerd:

“Wij zijn een scholengemeenschap waar het volgen van Jezus Christus centraal staat. Leerlingen, studenten en medewerkers ontdekken hun talenten en hun plek in de maatschappij in Gods Koninkrijk. Samen ontwikkelen en zijn we op weg naar het mooiste onderwijs van Noord-Nederland.”

Sinds 1 augustus 2016 heeft de GSG haar identiteit vastgelegd in een identiteitsdocument. Elk personeelslid stemt bij indiensttreding in met dit document en geeft als identiteitsdrager dagelijks vorm en inhoud aan onze identiteit.

Ouders van leerlingen van het Gomarus College wordt gevraagd van harte in te stemmen met het christelijk onderwijs dat hun kind ontvangt en zo deel uit gaat maken van onze christelijke gemeenschap; ouders ondertekenen hiertoe een ouderverklaring. Tijdens kennismakingsgesprekken met nieuwe ouders word - over en weer - een beeld gevormd in hoeverre de christelijke opvoeding thuis en de manier waarop wij op school ons onderwijs vormgeven vanuit ons christen-zijn bij elkaar passen. In incidentele gevallen wordt geconcludeerd dat dit niet of onvoldoende het geval is en kiezen ouders voor een andere school. Bij ROC Menso Alting vragen we van studenten onze identiteit te respecteren. We leggen dit na de inschrijving, tijdens een kennismakinggesprek, formeel vast.

Onze identiteit komt op verschillende manieren terug in ons onderwijs. Dit begint met het betrekken van God bij de start van onze schooldag, de manier waarop we met elkaar omgaan en hoe we naar elkaar en onze leerlingen en studenten kijken.

Nieuwe collega's worden door middel van trainingen en bijeenkomsten voorbereid op hun rol als identiteitsdrager binnen onze scholengemeenschap. Gedurende het jaar zijn er studiedagen en conferenties waarin we stilstaan bij ons persoonlijk geloof en de impact daarvan op ons werk.

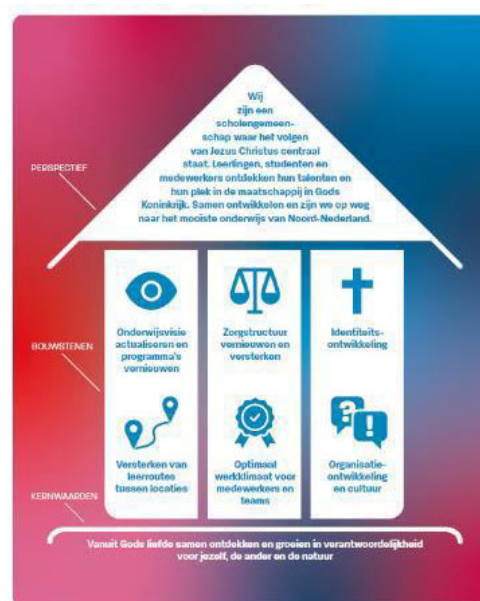
We vieren jaarlijks christelijke feesten zoals Pasen en Kerst, momenten waarop we laten zien dat God ons begin en einde is. In lessen en schoolactiviteiten worden leerlingen en studenten gestimuleerd om na te denken over wat het betekent om christen te zijn in deze wereld. Dit doen we expliciet in ons burgerschapsonderwijs en door acties voor goede doelen, die zowel door leerlingen en studenten als door medewerkers worden geïnitieerd.

Samen met de gereformeerde scholen Greijdanus, GSR, Guido en het Nuborgh College verzorgen we digitale dagopeningen die dagelijks door onze medewerkers kunnen worden gebruikt. Zo zorgen we ervoor dat meer dan 12.000 leerlingen elke dag een christelijke start van de dag hebben.

1.2 Strategie

De ambitie voor de GSG staat beschreven in de Strategienota GSG 2022-2025, deze is vertaald naar zes strategische speerpunten waar we deze periode aan werken, zie de figuur hiernaast. Voor 2024 is de jaarlijkse startnotitie opgesteld waarin de accenten voor het schooljaar 24/25 beschreven staan voor elk van de zes speerpunten. Verdere concretisering van de accenten is doorgevoerd in de jaarplannen van de verschillende scholen en afdelingen (bedrijfsvoering).

Over de beweging naar 2025, de samenwerking en aansturing in de organisatie is een document met de titel: 'De GSG op weg naar 2025' vastgesteld. Hierin wordt de voortgang beschreven en worden de medewerkers meegenomen in hoe er gewerkt wordt aan de uitgestippelde koers.



Er is een organisatie-inrichting bepaald, dienstbaar aan de ingezette koers. Hierin staat beschrijven wie welke verantwoordelijkheid draagt en hoe taken en rollen verdeeld zijn binnen de organisatie. Zoals bijvoorbeeld: De directeuren hebben samen met de bestuurder primair de focus op de strategisch en tactische vraagstukken op GSG-, school- en locatieniveau. Ze vertalen de gezamenlijke kaders en beleidsuitgangspunten samen met de teamleiders naar de eigen locatie. De teamleiders sturen de teams tactisch aan en pakken de operationele vraagstukken samen met de teamleden op.

Zowel het Gomarus College als ROC Menso Alting hebben de hoofdlijnen van hun onderwijsvisie en strategisch beleid beschreven in een Schoolplan c.q. Strategisch Beleidsplan. Hierover en over de in 2024 bereikte resultaten per school is meer te lezen in de volgende hoofdstukken.

1.3 Organisatie en juridische structuur

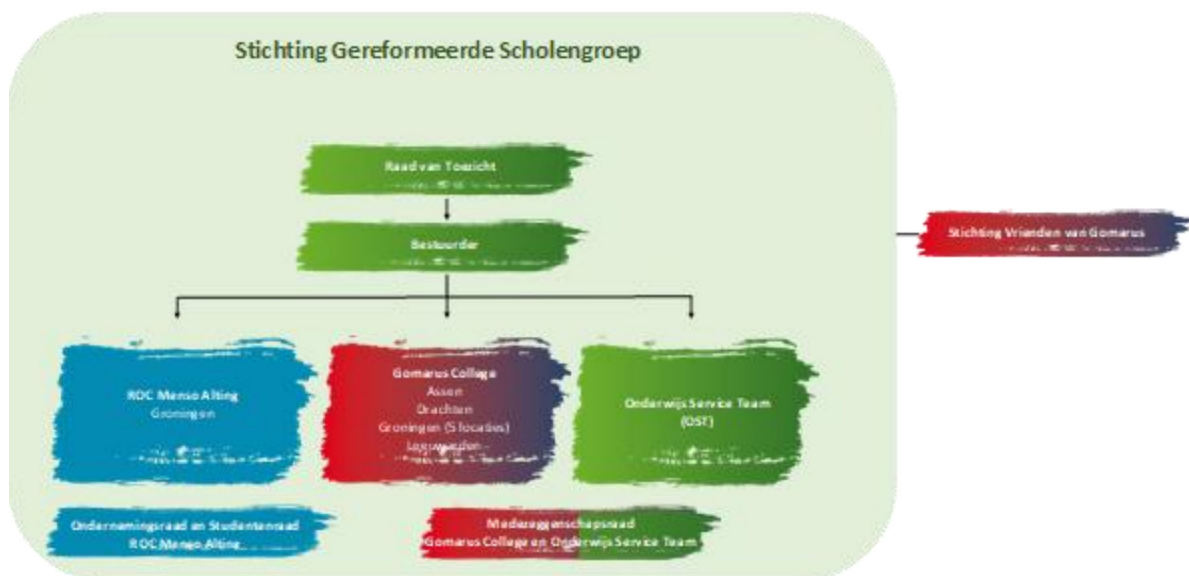
Het Gomarus College, ROC Menso Alting en het Onderwijs Service Team (OST) vormen samen de stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG).

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

ROC Menso Alting (mbo en volwassenenonderwijs) heeft één vestiging in Groningen.

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

De volgende figuur toont het organigram van de GSG.



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. Vanaf 1 mei 2020 tot 1 oktober 2024 is dhr. E. van Hoorn bestuurder van de GSG. Vanaf 1 oktober 2024 tot 1 januari 2025 is dhr. P.H. Holsappel bestuurder van de GSG. Laatstgenoemde is met ingang van 1 januari 2025 opgevolgd door dhr. R.P. Tulner. Bij ROC Menso Alting zijn een Ondernemingsraad en Studentenraad actief. De Medezeggenschapsraad van het Gomarum College behartigt de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers van het Gomarum 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.

1.4 Naleving Branchecodes

De GSG hanteert de 'Code Goed Toezicht' van de VTOI-NVTK, de 'Code goed bestuur in het mbo 2020' en 'Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019'. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht stemmen in met deze codes en tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie wordt de naleving ervan besproken.

Bij de GSG wordt gewerkt vanuit een identiteitsdocument en aan de hand van GSG-waarden. De betekenis en uitwerking hiervan staan beschreven in het personeelsbeleid, in de Integriteitscode en in (bijlagen bij) ons Handboek Personeelsbeleid. De integriteitscode en klokkenluidersregeling staan op de websites van de scholen. In 2024 is er geen beroep gedaan op de klokkenluidersregeling.

1.5 Toegankelijkheid, toelating, schorsing en verwijdering

Toegankelijkheid

Toekomstige studenten, leerlingen en hun ouders kunnen op de website informatie vinden over onze locaties, onze opleidingen, de aanmeldprocedure en ons identiteitsbeleid. We vragen voor aanmelding op ons VO ouders om de ouderverklaring te ondertekenen, waarmee zij van harte instemmen met het onderwijs dat wij geven, dat gebaseerd is op onze gereformeerde identiteit zoals verwoord in het identiteitsdocument.

Toelatingseisen VO

Wij vinden het belangrijk dat er voor elke leerling tijdig een passende plek wordt gerealiseerd in het eerste jaar van het voortgezet onderwijs. De ouder/verzorger dient zijn of haar kind aan te melden via de aanmeldpagina op onze website.

Het advies van het basisonderwijs is voor het voortgezet onderwijs bindend voor plaatsing: Uiterlijk 24 maart geeft de basisschool een definitief advies voor plaatsing, op basis van het voorlopige advies en het toetsadvies. Op basis van het definitieve advies kan de ouder zijn of haar kind aanmelden.

De basisschool draagt het onderwijskundig rapport/overdrachtdossier over aan het VO: De ouder is verantwoordelijk voor de aanmelding. De basisscholen maken bij de overdracht zoveel mogelijk gebruik van de Overstapservice Onderwijs (OSO). Via deze service kan het onderwijskundig rapport/overdrachtdossier van een leerling via een beveiligde verbinding digitaal worden overgedragen aan onze school.

De toelatingscommissie VO neemt voor 12 mei een toelatings- en plaatsingsbesluit: Als alles volgens plan verloopt en alle informatie goed, volledig, naar waarheid en tijdig wordt overgedragen dan streven we er naar dat ouder en kind binnen zes weken na definitieve aanmelding duidelijkheid hebben over de plaatsing in het VO.

Maximum aantal leerlingen

Voor alle opleidingen binnen het Gomarus College en ROC Menso Alting geldt dat er geen maximum is in het aantal te plaatsen leerlingen/ studenten. Ook is er geen sprake van loting. Wanneer men zich na de reguliere aanmeldingsdatum inschrijft bekijken we wat de mogelijkheden van plaatsing zijn.

Schorsing en verwijdering MBO

In 2024 is geen sprake geweest van schorsing en verwijdering van studenten, vavo-studenten en overige deelnemers.

Hoofdstuk 2 Onderwijs

ROC Menso Alting

2.1 Missie en Strategisch Beleidsplan

In 2022 is de nieuwe Strategienotitie GSG 2022-2025 vastgesteld waarin de koers en strategische speerpunten voor zowel ROC Menso Alting als het Gomarus College zijn beschreven vanuit de opnieuw geformuleerde gezamenlijke ambitie:

Wij zijn een scholengemeenschap waarin het volgen van Jezus Christus centraal staat. Leerlingen, studenten en medewerkers ontdekken hun talenten en hun plek in de maatschappij in Gods Koninkrijk. Samen ontwikkelen we en zijn we op weg naar het mooiste onderwijs van Noord-Nederland!

De kernwaarden uit 2018 zijn nog altijd actueel: 'Vanuit Gods liefde, samen ontdekken, samen groeien en samen verantwoordelijk voor jezelf, de ander en de nat uur.'

Deze ambitie en kernwaarden vormen het fundament van de GSG waarop wij het onderwijs bij ROC Menso Alting bouwen en onze studenten opleiden. In onze keuzes en in ons handelen proberen we een school te zijn waarin we werken vanuit Gods liefde. Dat is de basis voor onze medewerkers, onze studenten en onze partners.

ROC Menso Alting stelt zich ten doel om studenten voor te bereiden op hun beroep vanuit een christelijke levensvisie. Bij ons leren studenten wat ze nodig hebben om een gewaardeerd en gedreven professional te zijn en hun plaats in de samenleving in te nemen en van betekenis te zijn voor de mensen om hen heen. We willen God daarbij centraal stellen en Jezus daarin naleven. Hij is de bron van wat goed en volmaakt is. Hem centraal stellen betekent gebruik maken van talenten. We willen het beste uit onszelf en de ander halen en hebben oog voor de mensen om ons heen en voor de maatschappij. Identiteit en kwaliteit zijn voor ons de basis voor sterk beroepsonderwijs.

In 2023 is het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2023-2027 vastgesteld. Voor deze jaren zijn vier strategische thema's bepaald: 'trots', 'focus', 'samen' en 'verantwoordelijk'. De strategische thema's zijn gekoppeld aan de speerpunten van het koersplan van de GSG. Deze thema's staan niet los van elkaar, maar zijn stukjes van dezelfde puzzel die de toekomst van ROC Menso Alting vormt. In het SBP staan de belangrijkste in- en externe ontwikkelingen, de vraagstukken en keuzes beschreven rondom ons onderwijs en onze school. Het plan schetst de hoofdlijnen; per schooljaar maken we een overzicht van doelen, activiteiten en indicatoren. De uitwerking daarvan komt terug in het directieplan en de teamplannen.

Het schema met daarin de verbanden tussen het Koersplan van de GSG, het SBP van ROC Menso Alting en het Directieplan ROC Menso Alting is opgenomen in de bijlagen.

2.2 Aantal studenten

Volgens onze beschikking hebben wij per 01-10-2024 in totaal 511 studenten bekostigd.

Business college:	54	studenten
Dienstverlening:	34	studenten
Onderwijs en Opvoeding:	150	studenten

Maatschappelijke zorg:	134	studenten
Verpleegkunde:	139	studenten

2.3 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering

Binnen ROC Menso Alting is het proces rondom kwaliteitszorg ingebed in een systematische aanpak waarin beleid, uitvoering en evaluatie op elkaar zijn afgestemd. Onze kwaliteitszorg-systeem is gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus, waarmee we doelgericht werken aan continue verbetering. In de praktijk betekent dit dat:

Plan: Doelstellingen worden vastgesteld op basis van het Strategisch Beleidsplan, de Kwaliteitsagenda en de behoeften vanuit studenten, docenten en het werkveld. Daarnaast worden relevante doelstellingen doorvertaald naar de teamplannen. Vanuit de doelstellingen worden werkprocedures vastgesteld en wordt het onderwijs vormgegeven.

Alle activiteiten die binnen de PDCA-cyclus vallen op het gebied van kwaliteitszorg zijn vastgelegd in een jaarkalender. In het afgelopen jaar hebben wij geconstateerd dat onze jaarplanning niet altijd naadloos aansluit op onze praktijk. We willen onze jaarkalender op een andere manier gaan vormgeven. In 2025 wordt de jaarkalender doorontwikkeld om nog beter aan te sluiten bij onze praktijk.

Do: Teams voeren onderwijsactiviteiten uit conform de vastgestelde procedures, formats en onderwijsmethodieken.

Wij zijn gestart met de uitvoering van het plan om een sterkere verbinding te leggen tussen de onderwijsteams en het team onderwijs en kwaliteit. Er worden regelmatige bijeenkomsten gepland tussen de medewerkers van onderwijs en kwaliteit, teamleiders en kwaliteitszorgmedewerkers. Het doel van deze bijeenkomsten is tweeledig. Enerzijds om de uniformiteit ten aanzien van de PDCA-cyclus in de teamplannen te waarborgen. Dit maakt het vergelijken van opbrengsten binnen de verschillende teams en het leren van elkaar gemakkelijker. Anderzijds is het doel om de doelstellingen vanuit de Kwaliteitsagenda nadrukkelijk terug te laten komen in alle teamplannen.

Check: Om onze onderwijskwaliteit en de onderwijsopbrengsten te bewaken, worden prestaties gemeten en geanalyseerd. Hiervoor gebruiken wij verschillende evaluatie-instrumenten, zoals vakevaluaties, studentenpanels, werkveldbijeenkomsten, tevredenheidsenquêtes en benchmarkanalyses.

Naast de gebruikelijke evaluatie-instrumenten, hebben wij afgelopen jaar deelgenomen aan een instellingsdialoog. Onze onderzoeksvraag was gericht op de vraag hoe wij als kleine instelling zo wendbaar mogelijk kunnen blijven, om adequaat te kunnen anticiperen op de behoeften van studenten en het werkveld. Dit heeft ons waardevolle inzichten opgeleverd. Er is bevestigd dat onze kwaliteitszorg op orde is. Daarnaast is geconstateerd dat studenten bewust voor onze kleinschaligheid kiezen, maar ook dat het werkveld graag met ons als kleine instelling samenwerkt. De belangrijkste reden hiervoor is dat wij volgens studenten en het werkveld goed op de relatie zijn, wat het samenwerken erg prettig en waardevol maakt. Verbeterpunten naar aanleiding van deze evaluatie, zijn erop gericht meer gebruik te maken van deze sterke punten en vooral meer focus aan te brengen in wat wij wel en niet aanbieden.

Act: Op basis van de uitkomsten worden verbetermaatregelen genomen en doorgevoerd in de onderwijsteams en organisatie-brede processen.

Naar aanleiding van verschillende evaluaties, is een van de verbetermaatregelen het ontwikkelen van modulair onderwijs. We merken dat studenten behoefte hebben aan meerdere instroommomenten en daarnaast heeft het werkveld vanwege tekorten behoefte aan studenten die sneller kunnen afstuderen en aan het werk kunnen. Binnen deze verbetermaatregel nemen wij ook de aanbevelingen mee vanuit de instellingsdialoog. Deze verbetermaatregel zal in 2025 verder ontwikkeld worden.

Examinering

In het afgelopen schooljaar is de examencommissie voltallig van start gegaan. De examen- en subcommissieleden zijn officieel (her)benoemd door de bestuurder. Elk examencommissielid handelt voor zijn of haar eigen team de aanvragen voor vrijstellingen en faciliteiten af. Bij het vaststellen van de examenresultaten laten we deze koppeling juist los; een examencommissielid stelt examenresultaten vast van een ander team dan het team waar hij/zij zelf deel van uitmaakt. Met ingang van januari 2024 gaat het vaststellen van examenresultaten en het controleren van examendossiers op een andere manier vanwege het wegvallen van het programma Join waar de examencommissie tot dan toe mee werkte. Het vaststellen van examenresultaten en het controleren van de examendossiers gebeurt nu in teams en Eduarte (het studentvolgsysteem). Het proces is hetzelfde gebleven, alleen de procedure (de verschillende acties die nodig zijn om examenresultaten vast te stellen en een examendossier te controleren) is veranderd. De diplomering in maart en juli is goed verlopen. Alle examendossiers zijn door de examencommissie gecontroleerd en vastgesteld. De examencommissie heeft de veranderde werkwijze geëvalueerd en aanbevelingen gedaan om het proces te vereenvoudigen. De aanbeveling die is gedaan is het uitbreiden van de BO-rapportage in Eduarte speciaal gericht op werkzaamheden van de examencommissie. De vraag om de BO-rapportage uit te breiden is uitgezet bij Topicus, de leverancier van Eduarte.

Afgelopen jaar heeft de examencommissie in het onderwijs- en examenreglement vastgelegd dat het aantal herkansingen bij een examen wordt beperkt. De examencommissie heeft hiervan de uitwerking gemerkt in een afname van het aantal herkansingsaanvragen. Ook is afgelopen jaar de cum laude regeling vernieuwd. Een cum laude diploma moet een bijzondere prestatie zijn. Daarom is de regeling iets strenger geworden. Als gevolg van deze aanpassing is het aantal cum laude diploma's iets afgenomen.

Exameninstrumenten

De afweging voor het zelf ontwikkelen van examenmateriaal of het inkopen bij een leverancier is afhankelijk onder andere de ontwikkelcapaciteit van de school. Op onze school hebben wij besloten de examens in te kopen bij examenleveranciers. De meeste examens die wij afnemen zijn digitale examens. Alleen binnen de afdeling Business College wordt een aantal examens niet digitaal afgenomen. Doordat wij de examens inkopen zijn wij minder formatie kwijt aan de ontwikkeling van examens, we hebben minder kosten en ontvangen een compleet pakket voor de examinering. We kunnen ons dus richten op het examenproces zelf en alles wat daarvoor van belang is. Een gevolg van het inkopen van examens is dat we minder invloed hebben op hoe een examen geconstrueerd is, zowel qua inhoud als vorm. Aan aanpassingen of wijzigingen die wij graag zouden zien, wordt niet altijd gehoor gegeven en hebben een langere doorlooptijd. De examencommissie heeft dit jaar een paar keer een aanvraag gekregen voor aanpassingen in een examen. Het betreft kleine wijzigingen die geen invloed hebben op de inhoud van het examen.

2.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

	Totaal ontvangen	Besteed	Te besteden
Bedragen (x1000)		2021-2023	2024
MBO-Instellingen			
<u>Bekostiging</u>			
Bekostiging: corona-enveloppe	354	307	47
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld	67	67	0
<u>Subsidies</u>			
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	19	19	0
Regeling extra hulp voor de klas	24	28	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	10	10	0
Totaal	53	57	47

	Bestedingen 2021-2023	Gepland 2024	Besteed 2024	Totaal besteed
Soepele in- en doorstroom	57.800			57.800
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	34.500	42.000	20.500	55.000
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	1.250	-	4.500	5.750
Leven lang ontwikkeling (aanpak jeugdwerkloosheid)	22.500			22.500
Verbinden activiteiten/ scholingsmogelijkheden medewerkers	62.650	5.000	6.000	68.650
Onderwijsontwikkeling	98.775	-	9700	108.475
Overig (buiten thema's)	30.000			30.000
Niet besteed	46.980		6280	-6280
Totaal	46.980	47.000	46.980	-6280

Toelichting besteding van NPO-gelden in het MBO

De coronapandemie heeft een significante impact gehad, zowel op het welzijn van studenten als op hun studievoortgang en stages. De beperkende maatregelen en de verschuiving naar online onderwijs hebben geleid tot leerachterstanden, verminderde sociale binding en uitdagingen in de stagevoorbereiding en -begeleiding. Om deze gevolgen effectief aan te pakken, heeft onze

instelling de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gericht ingezet op verschillende aandachtsgebieden, vanaf 2021 en het laatste deel in 2024.

Welzijn van studenten en sociale binding binnen de opleiding

Een belangrijk speerpunt van onze aanpak was het versterken van het welzijn en de sociale cohesie onder studenten. Dit hebben wij gerealiseerd door het organiseren van theateractiviteiten, gezamenlijke uitstapjes zoals kampen en andere groepsactiviteiten. Initieel was €15.000 opgenomen voor een excursie voor de ouderejaars binnen de economie-opleidingen. Dit bedrag is uiteindelijk ingezet voor een kamp, waarbij een deel van de resterende middelen werd besteed aan theateractiviteiten en startactiviteiten voor nieuwe studenten. Daarnaast was er een bedrag gereserveerd voor de inzet van een schoolpastor. Deze is uiteindelijk niet ingezet; de hiervoor gereserveerde middelen zijn deels besteed aan onderwijsontwikkeling. Zie hiervoor de toelichting bij het kopje Onderwijsontwikkeling en kwaliteitsverbetering. We zien dat het nemen van tijd voor ontmoeting en het leren kennen van elkaar een positieve invloed heeft op het welzijn van studenten en hun betrokkenheid bij de opleiding.

Ondersteuning en begeleiding bij stages

Om studenten beter voor te bereiden op hun stages, is extra ingezet op intensieve begeleiding voorafgaand aan de stageperiode. Hierdoor konden studenten met meer vertrouwen en de juiste vaardigheden hun stage aanvangen, wat bijdraagt aan een succesvolle leerervaring in de praktijk.

Scholing van medewerkers en loopbaanbegeleiding

Naast directe ondersteuning van studenten hebben wij ook geïnvesteerd in de professionalisering van ons onderwijsteam. Studieadviseurs hebben een aanvullende scholing gevolgd om studenten beter te kunnen begeleiden bij hun loopbaankeuzes en toekomstperspectieven. Deze extra scholing draagt bij aan een kwalitatief sterke begeleiding en een betere afstemming op de behoeften van studenten.

Onderwijsontwikkeling en kwaliteitsverbetering

Binnen de zorgopleidingen is ingezet op de ontwikkeling van een gezamenlijk basisjaar, waarbij de verschillende opleidingen in het eerste jaar zo veel mogelijk samenwerken. Dit bevordert de doorstroom en flexibiliteit binnen de zorgopleidingen. Daarnaast is scholing aangeboden op het gebied van toetsing, specifiek gericht op de zorgopleiding, om de kwaliteit van toetsing en beoordeling verder te verbeteren.

Voortgang en resterende middelen

Sinds 2022 is vrijwel de gehele NPO-subsidie ingezet om bovenstaande maatregelen te realiseren. Een klein bedrag blijft over.

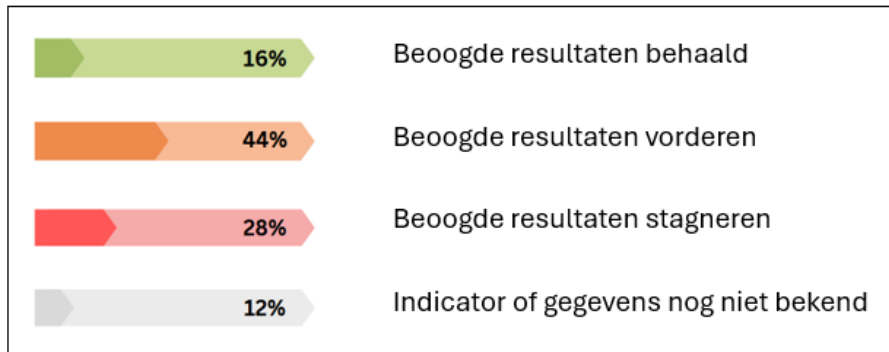
De inzet die gedaan is met de NPO middelen de afgelopen jaren heeft bijgedragen aan het effectief aanpakken van de corona gerelateerde achterstanden. Hierdoor is mede een solide basis gelegd voor de toekomst, waarbij zowel studenten als medewerkers optimaal worden ondersteund in hun leer- en ontwikkelproces.

2.5 Kwaliteitsagenda

Voortgang van ambities en resultaten

De eerste evaluatie van de voortgang van de ambities in het kader van de Werkagenda heeft plaatsgevonden. De tussenevaluatie van 2024 geeft per indicator een kwantitatieve beoordeling van de voortgang. De resultaten van deze tussenevaluatie zijn opgenomen in de bijlagen en laten

per indicator zien in hoeverre de doelstellingen voor 2027 worden behaald. De voortgang van de ambities wordt vervolgens ingedeeld in vier verschillende categorieën: beoogd resultaat behaald (groen), beoogd resultaat vordert (oranje), beoogd resultaat stagneert (rood) of indicator of gegevens nog niet bekend (grijs). Op basis van de tussenevaluatie kunnen wij onze voortgang als volgt samenvatten:



Voor de stagnerende ambities wordt per indicator een korte analyse beschreven, waarin de achterliggende oorzaken en mogelijke bijsturing worden toegelicht.

Aantal Vsv'ers

Het aantal Vsv'ers is gestegen van 3 in 2023 naar 12 in 2024. Hoewel het aantal van 12 vsv'ers op onze totale populatie landelijk gezien nog steeds als een laag aantal beschouwd wordt, is het wel een duidelijke toename ten opzichte van het jaar ervoor. Een nadere analyse van het jaar 2024 laat zien dat de groep Vsv'ers met persoonlijke problemen niet opvallend gestegen is. De stijging valt met name te wijten aan de groep Vsv'ers waarbij sprake is van een gebrek aan motivatie. Het is afgelopen jaar vaker voorgekomen dat studenten een opleiding hebben gekozen die toch niet goed bij hen bleek te passen, waardoor zij zijn uitgestroomd. Een deel van deze studenten heeft vanwege de corona-periode zich onvoldoende kunnen oriënteren op een vervolgopleiding. Wij onderzoeken op welke manier wij studenten beter tegemoet kunnen komen om uitval te voorkomen. Daarbij werken wij samen met andere regionale ROC's in een netwerk VSV.

Tevredenheid begeleiding opleiding

De tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de opleiding is licht gedaald. Een grotere afname zien we vooral bij de groep studenten met een ondersteuningsbehoefte. Uit onderzoek komt naar voren dat studenten met name ontevreden zijn over de communicatie. De groep studenten met een ondersteuningsbehoefte is vaak kwetsbaarder en heeft er meer last van als de communicatie niet goed verloopt. De ervaren problemen in de communicatie zijn gerelateerd aan onduidelijkheden in Eduarte of niet eenduidige informatie vanuit docenten. Vanuit deze analyse vinden verbeteringen plaats in de inrichting van Eduarte. Daarnaast worden werkprocessen herzien en duidelijk vindbaar gemaakt voor docenten, zodat er sprake is van meer eenduidige informatie.

Hulp van school bij verder leren of werken

Het aandeel studenten dat positief is over de hulp vanuit de instelling bij het maken van een keuze voor werken of doorleren, is op instellingsniveau gestegen maar op de verschillende deelscores afgenomen. Het verschil in percentage op instellingsniveau en op groepsniveau heeft te maken met de wegingsfactor die wordt toegepast. Uit onderzoek blijkt dat onze studenten met name graag meer informatie willen krijgen over doorstroommogelijkheden. Vanuit onze deelname aan het platform Doorstroom mbo-hbo, onderzoeken wij momenteel hoe wij onze slb'ers kunnen ondersteunen om beter tegemoet te komen aan de wens van studenten.

Tevredenheid over begeleiding bpv

Wat opvalt is dat de tevredenheid van studenten ten aanzien van de begeleiding vanuit het leerbedrijf zowel onder bol-studenten als bbl-studenten verminderd. Studenten ervaren dat er tijdens de bpv niet altijd voldoende tijd is om hen te begeleiden doordat begeleiders van het leerbedrijf veel werkdruk ervaren. Daarnaast is er soms ook sprake van veel verloop of ziekte binnen het leerbedrijf, wat negatief van invloed is op de continuïteit van de begeleiding vanuit het leerbedrijf. Als instelling onderzoeken wij hoe we deze problemen beter kunnen ondervangen. Daarover voeren wij ook gesprekken met de leerbedrijven.

Positief over lessen Nederlands en rekenen

Het percentage studenten dat positief is over de lessen Nederlands is verminderd. Vanwege onze kleine studentenpopulatie, laat een verandering in absolute aantallen niet altijd een representatief beeld zien wat betreft procentuele veranderingen. Desondanks is binnen de vakgroep wel aandacht geweest voor deze procentuele afname, maar dit heeft op dit moment niet geleid tot zorg. Op basis van deze evaluatie zal binnen de vakevaluaties wel extra aandacht zijn voor de ervaring van studenten.

Het percentage studenten dat positief is over de lessen rekenen is laag. Uit eigen onderzoek (2023-2024) is gebleken dat de rekenmethode onvoldoende aansloot bij onze studenten en bij het centrale eindexamen. Er is gekozen voor een nieuwe rekenmethode, SmartRekenen, waarvan de implementatie plaatsvindt in 2024-2025. Daarnaast wordt sinds 2022-2023 meer aandacht besteed aan de basis rekenvaardigheden in het eerste studiejaar. We monitoren de effecten en tevredenheid bij studenten, maar het is nog te vroeg om over het jaar 2024 uitspraken te kunnen doen met betrekking tot de opbrengsten.

Inschaling onderwijspersoneel

De indicator laat een kleine vermindering zien in het percentage van LC ingeschaald onderwijspersoneel. Deze vermindering is te verklaren vanuit natuurlijk verloop. Wij zijn een kleine instelling, wat maakt dat percentages gebaseerd zijn op kleine aantallen personeel. Een verandering in absolute aantallen, laat daarom niet altijd een reëel beeld zien wat betreft procentuele groei of afname. Om die reden maken wij ons wat betreft de ogenschijnlijke stagnatie van deze indicator geen zorgen en volgt hier ook geen extra actie op. We blijven het beleid rondom de functiemix hanteren. De actuele stand van zaken is dat in 2025 meerdere personeelsleden benoemd zijn in LC, maar dit is nog niet terug te zien in de cijfers van DUO.

Samenwerking met interne en externe samenwerkingspartners

Op regionaal niveau participeren wij binnen verschillende samenwerkingen. Zo is er binnen het team Zorg & Welzijn een intensieve samenwerking binnen het Netwerk ZON. Hierin participeren verschillende ROC's en stakeholders, zoals TSN, Zonnehuisgroep Noord, Groene Kruis en ISIS kraamzorg. Ontwikkelingen en vernieuwing vinden plaats in Modern Health. Ook op het gebied van LLO volgen we de ontwikkelingen en zoeken wij de samenwerking op, zoals bijvoorbeeld met de Universiteit van het Noorden. Met andere instellingen werken wij samen binnen APLLON. Zo is er gezamenlijk een aanvraag gedaan voor de subsidie LLO katalysator bouwsteen 3.

Op lokaal niveau zoeken wij de samenwerking op met het werkveld in het kader van hybride leren. Wij willen studenten ook naast de bpv zo veel mogelijk laten leren in de praktijk. Samen met partners als Hornbach, Makro, Martini ziekenhuis, Groene Kruis en stichting Noorderbasis, geven wij samen inhoud aan de onderwijsprogramma's die in de praktijk gevolgd kunnen worden.

Intern werken wij samen met het OPDC van het Gomarus, de VO-tak die ook onder ons bestuur valt. Het OPDC ondersteunt de VO scholen bij het vormgeven en uitvoeren van Passend

Onderwijs. Wij werken samen met een orthopedagoog van het OPDC bij het vormgeven en uitvoeren van de begeleiding van onze eigen studenten. Daarnaast vinden binnen onze eigen instelling opleiding overstijgende samenwerkingen plaats. Een voorbeeld daarvan is Expeditie Zorg en Welzijn, waarbij verschillende Zorg en Welzijn opleidingen worden samengevoegd in een breed basisjaar. Deze ontwikkeling komt tegemoet aan de behoefte van studenten om een uitgestelde keuze te kunnen maken voor de uiteindelijke opleiding binnen Zorg en Welzijn.

Evaluatie en bijsturing

Terugblikkend op het eerste jaar van de Werkagenda, constateren wij met tevredenheid dat er goede vooruitgang is geboekt op diverse aandachtsgebieden. De bovenstaande uitgevoerde analyse bevestigt dat wij een helder beeld hebben van de doelstellingen die achterblijven in de uitvoering en waar extra inzet noodzakelijk is. Op basis van deze inzichten zijn gerichte acties ondernomen om bij te sturen en de voortgang te waarborgen. Met onze huidige aanpak blijven wij sturen op de realisatie van onze ambities en borgen wij een continue verbetering binnen de gestelde kaders.

2.6 Studiesucces

Studiesucces

Het studiesucces gaat over de prestaties van studenten in onze instelling. Er zijn verschillende indicatoren waarbij het ministerie met name kijkt naar het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het startersresultaat. Er is sprake van voldoende studiesucces als twee van de hiervoor genoemde indicatoren voldoende zijn.

Jaarresultaat

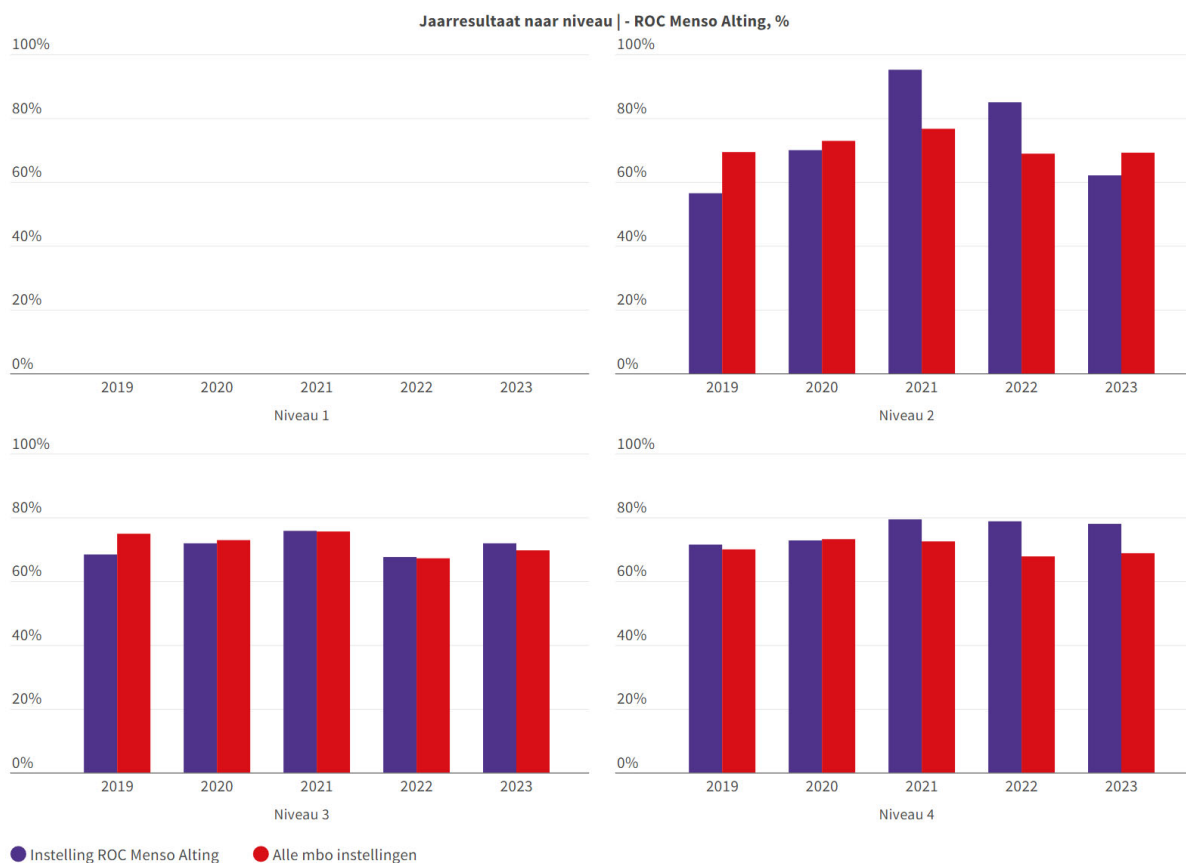
De indicator jaarresultaat geeft weer hoeveel gediplomeerden onze instelling in een schooljaar realiseert. Het gaat hierbij om het totale aantal gediplomeerden op niveau 2, 3 of 4, zowel instellingsverlaters als gediplomeerden die binnen de instelling verder studeren. In het jaarresultaat tellen alleen diploma's mee die in het teljaar zijn behaald. De norm voor het jaarresultaat ligt op een driejaarlijks gemiddelde van 67% voor niveau 2 en 68% voor niveau 3 en 4.

Jaarresultaat per jaar

	2019	2020	2021	2022	2023
ROC Menso Alting	69,3%	72,3%	79,8%	76,4%	74,6%
mbo-gemiddelde	70,9%	73,0%	73,9%	67,9%	69,1%

Bron: benchmark middelbaar beroepsonderwijs; geraadpleegd 11-02-2025

De score op jaarresultaat ligt al jaren ruim boven de 70% en ondanks de lichte daling ten opzichte van vorig jaar, is ons jaarresultaat ruim voldoende. Ook ligt onze score op jaarresultaat ruim boven het mbo-gemiddelde. Als we specifiek kijken naar de score per opleidingsniveau zien we de volgende resultaten.



KBA Nijmegen

Bron: mbo benchmark; geraadpleegd 11-02-2025

Op alle opleidingsniveaus ligt onze score ruim boven de norm van het ministerie (niveau 2: 80,8%; niveau 3: 71,8%; niveau 4: 78,7%). In 2023 zien we in het jaarresultaat van onze niveau 2 studenten een forse daling in het jaarresultaat ten opzichte van het jaar ervoor (2022). Een nadere analyse gaf als oorzaak privéomstandigheden gerelateerd aan motivatie. Als gevolg van de corona-epidemie waren studenten minder gemotiveerd en samen met privéomstandigheden maakte dit dat studenten makkelijker stopten met de opleiding.

Diplomaresultaat

De indicator diplomaresultaat staat voor het aandeel mbo-studenten dat het mbo verlaat met een diploma op niveau 2, 3 of 4. Het diplomaresultaat wordt uitgedrukt in het percentage instellingsverlaters met een mbo-diploma op het totale aantal instellingsverlaters. In de berekening worden alle diploma's die een student in de voorgaande zes jaren binnen de instelling heeft behaald, meegenomen. De norm voor het diplomaresultaat ligt op een driejaarlijks gemiddelde van 61% voor niveau 2 en 70% voor niveau 3 en 4.

Diplomaresultaat per jaar

	2019	2020	2021	2022	2023
ROC Menso Alting	67,5%	71,1%	79,4%	76,5%	76,6%
mbo-gemiddelde	71,2%	73,4%	72,7%	69,1%	70,3%

Bron: benchmark middelbaar beroepsonderwijs; geraadpleegd 11-02-2025

Onze score op diplomaresultaat is al een aantal jaren ruim boven de 70% en ook hoger dan het mbo-gemiddelde. De benchmark mbo geeft geen resultaten per opleidingsniveau.

Startersresultaat

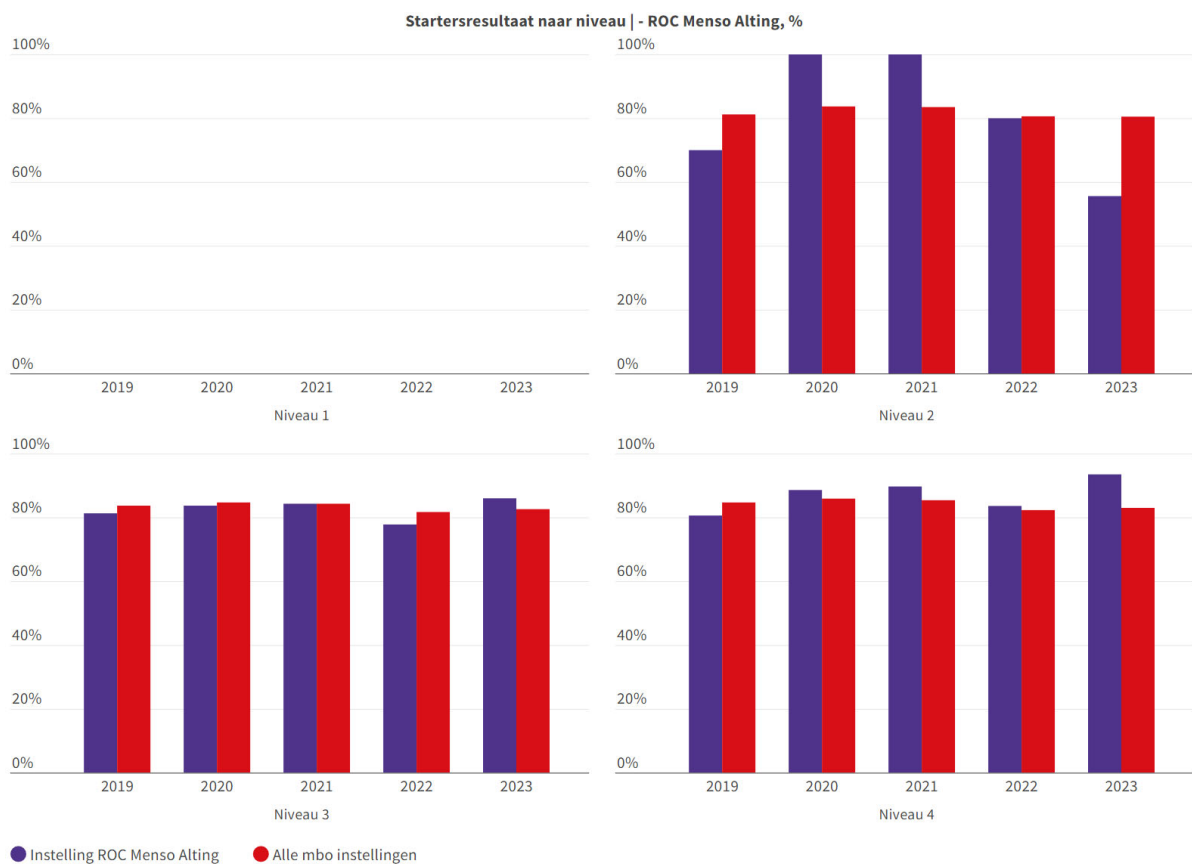
Het startersresultaat is de spiegel van uitval van eerstejaars studenten op niveau 2, 3 en 4; het studiesucces in het eerste jaar. Het is de tegenhanger van ongediplomeerde uitval in het eerste jaar van het mbo. De norm van het ministerie voor het startersresultaat ligt op een driejaarlijks gemiddelde van 79% voor niveau 2 en 82% voor niveau 3 en 4.

Startersresultaat per jaar

	2019	2020	2021	2022	2023
ROC Menso Alting	79,9%	88,5%	89,2%	81,6%	88,1%
mbo-gemiddelde	83,6%	85,1%	84,7%	81,7%	82,3%

Bron: benchmark middelbaar beroepsonderwijs; geraadpleegd 11-02-2025

Het studiesucces van onze eerstejaars studenten ligt structureel hoger dan het mbo-gemiddelde, dat betekent dat in onze instelling relatief weinig eerstejaars uitvallen. Het startersresultaat per opleidingsniveau voor niveau 3 en niveau 4 is goed (niveau 3: 82,7% en niveau 4: 88,9%). Voor onze niveau 2 opleidingen scoren we net onder het driejaarlijks gemiddelde (78,5%). De terugval in startersresultaat in 2023 is hier debet aan. Uit analyse blijkt dat met name persoonlijke problematiek, motivatie en opleidingskeuze er bij deze groep studenten toe heeft geleid dat ze de opleiding hebben verlaten.



KBA Nijmegen

Bron: mbo benchmark; geraadpleegd op 11-02-2025

7 Studenttevredenheid

JOB is een landelijke jongerenorganisatie die mbo-studenten een stem geeft in het onderwijs. Dit doen ze onder andere door de afname van de JOB-monitor. De JOB-monitor is een landelijke vragenlijst die één keer in de twee jaar wordt afgenomen onder alle mbo-studenten die bij een mbo-instelling staan ingeschreven. In de vragenlijst worden verschillende thema's uitgevraagd. De uitkomsten van de JOB-monitor zijn aanvullend op de informatie die wij zelf gedurende het schooljaar bij onze studenten ophalen. In onze PDCA-cyclus staan periodieke vak evaluaties en panelgesprekken met studenten. In deze gesprekken halen we waardevolle informatie op en de uitkomsten van de JOB-monitor geven een nog completer beeld van onze studenttevredenheid.

In 2024 is de JOB-monitor weer uitgezet. De resultaten per thema staan in onderstaande tabel.

Thema's JOB-monitor	Percentage studenten dat positief is		Landelijke score 2024
	ROC Menso Alting 2022	ROC Menso Alting 2024	
Onderwijs en begeleiding	54%	57%	45%
Informatie	38%	39%	34%
Omgeving sfeer en veiligheid	64%	67%	56%
Lesmateriaal en toetsen	43%	41%	39%
Stage bol (school)	49%	48%	36%
Stage bol (leerbedrijf)	73%	68%	66%
Werkplek bbl (school)	67%	54%	53%
Werkplek bbl (leerbedrijf)	73%	51%	73%
	Rapportcijfer	Rapportcijfer	Rapportcijfer
Oordeel school	7,3	7,5	6,5
Oordeel opleiding	7,2	7,3	6,7

Bron: JOB 2024

Onze studenten zijn tevreden over onze school en het onderwijs dat zij krijgen! Op alle onderdelen scoren wij hoger dan het landelijk gemiddelde. Ook ten opzichte van de resultaten uit de vorige JOB (2022) ligt onze score op bijna alle onderdelen hoger. Als het gaat om de stagebegeleiding van onze studenten scoren we wel hoger dan het landelijk gemiddelde maar lager dan in de vorige JOB (2022). Met name onze bbl-studenten zijn minder tevreden. De studenttevredenheid over stagebegeleiding is al jarenlang zorgelijk. Binnen het platform kwaliteitsborging van de MBO-Raad staat dit onderwerp ook op de agenda. In de regio Noord wordt bij voldoende belangstelling de leergang 'begeleiding bij de bpv' gestart waaraan een aantal collega's deel gaan nemen. Deze leergang bestaat uit vier modules die je voorbereiden op het begeleiden van een student in de bpv. De daar opgedane kennis kan via de collega's die hebben deelgenomen, verder worden verspreid

binnen onze school. Op deze manier willen wij een professionaliseringslag maken in de begeleiding in de bpv.

2.8 Keuzedelen

Dit jaar konden onze studenten kiezen uit een aanbod van 23 verschillende keuzedelen. Met deze keuzedelen kunnen studenten hun vakmanschap verbreden of verdiepen. Alle studenten hebben kunnen voldoen aan de reguliere keuzedeelverplichting. In de bijlagen is een overzicht van het schoolaanbod aan keuzedelen opgenomen.

2.9 Internationalisering

In een tijd van toenemende globalisering is het van belang dat studenten worden voorbereid op een arbeidsmarkt die niet enkel beperkt is tot nationale grenzen. Wij vinden het daarom belangrijk dat studenten de mogelijkheid hebben om internationale werkervaring op te doen. Studenten die deelnemen aan internationalisering, hebben vaak een concurrentievoordeel op de arbeidsmarkt. Ze kunnen beter omgaan met culturele verschillen en hebben een breder perspectief op hun vakgebied. Daarnaast draagt internationalisering bij aan de persoonlijke groei van studenten, door het vergroten van hun zelfvertrouwen, aanpassingsvermogen en onafhankelijkheid.

Ook voor docenten is internationalisering van meerwaarde. Internationalisering biedt hun toegang tot nieuwe onderwijsmethoden, -technieken en -inzichten die bijdragen aan hun professionele ontwikkeling. Door deel te nemen aan internationale projecten en uitwisselingen fungeren docenten daarnaast als ambassadeurs voor onze studenten, om hen te enthousiasmeren om ook een internationale ervaring op te doen.

Om internationalisering duurzaam te kunnen borgen binnen onze instelling, hebben wij in 2023 een accreditatieaanvraag ingediend bij Erasmus+. In januari 2024 is deze accreditatie toegekend, een belangrijke mijlpaal die onze internationale ambities ondersteunt. De accreditatie, die geldig is tot en met 2027, stelt ons in staat om eenvoudiger subsidies aan te vragen om de doelen uit ons meerjarenplan voor internationalisering te realiseren. Hierdoor kunnen wij studenten en docenten blijvend faciliteren bij internationale uitwisselingen en samenwerkingsprojecten. Met deze accreditatie bouwen wij verder aan een toekomstbestendig en toegankelijk internationaal leerklimaat binnen onze instelling.

2.10 MBO-Studentenfonds

Het mbo-studentenfonds biedt financiële ondersteuning aan studenten die een mbo-opleiding volgen en deze ondersteuning nodig hebben. We willen dat de student de vrije keuze heeft om een mbo-opleiding te doen; de financiële en persoonlijke situatie mag daarbij geen belemmering zijn. Onderstaand overzicht toont het aantal aanvragen, het aantal goedgekeurde en afgehandelde aanvragen, het totaal uitgekeerde bedrag en het gemiddelde bedrag per uitkering in kalenderjaar 2024, cursusjaar 2024-2025.

Aanvragen op grond van:	Aanvragen	Goedgekeurd	Afgehandeld	Totaal bedrag	Gemiddeld bedrag
Lidmaatschap Studentenraad of bestuur studentenorganisatie	0*				
Activiteiten in het belang van de instelling of studie	0				
Onvoldoende middelen**	9	6	6	€ 6.543	€ 1.090
Bijzondere omstandigheden***	1	0	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

* Leden van de Studentenraad hoeven geen aanvraag voor een vergoeding te doen. Zij ontvangen, inmiddels al jarenlang, een vergoeding voor hun inzet in de Studentenraad. In 2023 bedroeg deze vergoeding € 30,85 en in 2024 € 34,10 per bijgewoonde vergadering.

** Het gaat hier om ondersteuning voor het aanschaffen van verplichte leermiddelen van minderjarige studenten uit gezinnen en situaties met onvoldoende financiële middelen (aantoonbaar via een inkomensverklaring).

*** Het gaat hier om ondersteuning van studenten die vanwege een bijzondere omstandigheid zoals een langdurige of chronische ziekte of zwangerschap studievertraging hebben opgelopen en geen recht meer hebben op een (verlenging van) de prestatiebeurs.

Gomarus College

2.11 Uitgangspunten onderwijs

Het Gomarus College is een sterke, bloeiende school in Noord-Nederland waar de Bijbel en het geloof centraal staan. We bieden voortgezet onderwijs aan ruim 3.200 leerlingen op acht locaties in Assen, Drachten, Groningen en Leeuwarden. Dat doen we vanuit een gereformeerde achtergrond en levensvisie, waarbij we leerlingen leren het voorbeeld van Christus te volgen. Op onze scholen geven we onderwijs van hoge kwaliteit, met een breed aanbod aan opleidingen om iedere leerling een passende leerroute te kunnen bieden. Zo kunnen leerlingen bij ons terecht voor: praktijkonderwijs, vmbo (basis, kader, gemengde en theoretische leerweg), VakMavo, havo, VakHavo, atheneum, gymnasium en TTO. Het Gomarus College wil leerlingen toerusten voor hun volwassen leven in een snel veranderende wereld met als motto “leren voor je Leven”.

Daarvoor geven we onszelf de opdracht steeds te werken vanuit de drieslag “kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming”. Oftewel: We willen onze leerlingen toerusten, oriëntatie bieden en uitdagen tot volwassen in de wereld willen zijn. (bron: *Gert Biesta, De school als vrijplaats*). Dus hebben we onderwijs te bieden waarin basisvaardigheden als lezen, schrijven en rekenen essentieel zijn. En waarin tegelijk het christelijk (wereld)burgerschap en de vorming van onze leerlingen is verweven. Dat doen we zodat onze leerlingen goede resultaten behalen (kwalificatie), maar ook zodat zij onze maatschappij en de wereld leren kennen (socialisatie) en ontdekken welke plek en rol zij daarin willen innemen (persoonsvorming) .

2.12 Aantal leerlingen en verdeling over locaties

De volgende tabel geeft zicht op de ontwikkeling van het aantal ‘bekostigde’ leerlingen per locatie (inclusief VAVO-leerlingen die elders onderwijs volgen) over de afgelopen jaren.

Locatie	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025
Assen	237	266	270	264	264	265	292	305	301	291	279
Drachten	311	304	290	302	305	316	326	360	383	402	397
Leeuwarden	205	213	217	212	212	292	374	418	430	429	417
Zuidhorn	206	219	195	184	158						
Magnolia	380	385	375	346	363	366	381	390	367	359	348
Vondelpad 3	357	370	413	396	403	439	395	383	386	409	406
Vondelpad 1	761	767	736	721	766	723	674	679	644	657	708
Vondelpad 2	572	579	570	568	584	591	577	587	568	648	637
Praktijkonderwijs	71	70	69	71	70	72	72	74	78	78	90
Totaal	3100	3173	3135	3064	3125	3064	3091	3196	3157	3273	3282

2.13 Onderwijsontwikkelingen

Kijkend naar de onderwijskundige ontwikkeling in 2024 zijn er verschillende ontwikkelingen geweest op de locaties. De locatie Leeuwarden werd in het voorjaar van 2024 door de inspectie bezocht. Dit bezoek is samen met het team en ondersteund door de afdeling O&K voorbereid. De inspectie heeft de onderwijskwaliteit van de locatie met een voldoende beoordeeld. Op het gebied van kwaliteitszorg, differentiatie en burgerschap zijn verbeteringen nodig. Tegelijk geeft de inspectie aan dat de school zicht heeft op de ontwikkeling van de leerlingen en voorziet in begeleiding wanneer leerlingen achterstanden hebben. Het ondersteuningsteam zorgt dat leerlingen met sociaal-emotionele problematiek hulp krijgen op school en dat extra ondersteuning, waar nodig, wordt geboden. Het pedagogisch-handelen is op orde. De meeste leerlingen voelen zich veilig. Tot slot zijn de onderwijsresultaten van de afdeling vmbo-gt boven de inspectienorm.

Op de locaties Assen, Leeuwarden en Drachten wordt gewerkt aan de doorontwikkeling van heterogene brugklassen (met landelijke subsidiemiddelen). Daarbij komen verschillende vragen en onderwerpen aan bod waarin we het werken met heterogene brugklassen dieper onderzoeken. Op welk niveau geven we les in een dakpanklas? Hoe houden we goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen? Hoe zetten we ondersteuners goed in? Hoe scholen we onze docenten in HGW, differentiatie, hoge verwachtingen? Wat hebben leerlingen nodig? Het zijn enkele vragen die hierbij aan bod komen waarbij we onderzoeken of en op welke manier we kansen voor onze leerlingen kunnen vergroten. Deze onderzoeken helpen ons om schoolbreed beleid te ontwikkelen rondom kansengelijkheid.

Op het gebied van burgerschap en internationalisering zijn in juni 2024 de tweejarige Academische Werkplaats burgerschap o.l.v. Expertisecentrum Onderwijs & Identiteit en het ontwikkeltraject internationalisering o.l.v. Globi afgerond. Opbrengsten en ervaringen zijn in kaart gebracht en met elkaar gedeeld. Elke locatie behoudt een werkgroep voor beide onderwerpen. Ondertussen is het aflopende beleidsplan internationalisering (2020-2024) geëvalueerd en zijn de bevindingen opgenomen in een nieuw beleidsplan voor burgerschapsonderwijs op het Gomarus

College. In dit plan zijn de visie op burgerschap en de doelen daarvan opgenomen, evenals de visie op internationalisering/wereldburgerschap en de doelen die zijn opgesteld in de aanvraag voor de Erasmus+ accreditatie die vorig jaar is toegekend. Elke locatie werkt aan het behalen van de doelen in de daarvoor aangehouden werkgroepen. School overstijgend blijft een regiegroep toezien op het behalen van de doelen en het inspireren en leren van elkaar. Een bovenschoolse stuurgroep ziet toe dat met deze visie, doelen en manier van werken wordt bijgedragen aan de missie van de school en de richting van ons burgerschapsonderwijs, Shalom: vrede, heelheid en recht. In de locatieplannen en daarbij horende kwaliteitskaarten per locatie staat aangegeven wat de specifieke locatiedoelen zijn op dit gebied. Met elkaar wordt gewerkt aan het zichtbaar maken van de doelen voor burgerschap en internationalisering, zoals middels een portfolio.

Met vier locaties werkten we overstijgend verder aan Praktijkgerichte programma's (PGP). Locatie Drachten is gestart met een proeftuin PGP Dienstverlening & Producten, vanuit de daarvoor bestemde subsidie. Locatie Assen heeft deze subsidie toegekend gekregen en is een PGP aan het ontwikkelen. Locatie Leeuwarden is in de verkennende fase en locatie Vondelpad 2 heeft na deelname aan de Pilot voor Zorg & Welzijn het goede behouden en deelt graag in de kennis en ervaring. Naast een goede invoering van de PGP hebben we ons ten doel gesteld om te leren van en met elkaar, elkaar te versterken en visie op te doen over praktischer onderwijs waarbij we breder kijken dan alleen PGP. Zo kijken we ook naar initiatieven als 20-80 learning op Vondelpad 3, International business college (IBC) en Havo Educatie (PRED) op Vondelpad 1.

Met alle vakgroepvoorzitters van het Gomarus College hebben we gesprekken gevoerd over het functioneren van de vakgroepen. Aan de hand van deze input is er een kaderdocument vakgroepen opgesteld. Hierin zijn de verwachtingen ten aanzien van de taken en verantwoordelijkheden van vakgroepleden, vakgroepvoorzitters en onderwijskundigen en schoolleiding geëxpliciteerd evenals de belangrijkste inhoudelijke onderwerpen waar de vakgroepen een rol in hebben.

Basisvaardigheden

Afgelopen schooljaar eindigde de subsidieperiode basisvaardigheden op de locaties Magnolia en Vondelpad 3. We zijn blij met de ontwikkelingen die door de subsidie zijn ingezet. We zien op beide locaties meer aandacht voor het volgen van de ontwikkeling op het gebied van rekenen en taal. Op de locatie magnolia zien we extra inzet voor leerlingen die bij binnenkomst referentieniveau 1F niet beheersen. Verder wordt er door de rekenkundige docenten (wi, ec, na, sk) meer samengewerkt in het maken van gezamenlijke rekenafspraken en inoefenen van rekenvaardigheden. Op het gebied van taal heeft het team gezamenlijk afspraken gemaakt over schrijven en lezen en dit in een poster verwerkt die in elke klas hangt. Er is dit jaar ingezet op activerende didactiek voornamelijk gericht op spreken en luisteren. Aandacht voor lezen komt terug in elke les Nederlands die start met 10 min. lezen. Op Vondelpad 3 is gestart met een nieuwe methode voor de reken- en taallessen. Op rekengebied is er ook op Vondelpad 3 samenwerking tussen de rekenkundige docenten en werken ze allemaal met de rekenkaart van vakoverstijgend rekenen. Op het gebied van taal blijft er veel aandacht voor het leesonderwijs met het leeshalfuur, schrijver in de klas, boekpromotie en aanschaf nieuwe boeken. Voor taal wordt in alle vakken verder gewerkt met de uitgangspunten van taalgericht vakonderwijs en is er een leerlijn in ontwikkeling op het gebied van taalvaardigheden.

Op Vondelpad 2 is dit jaar de subsidie voor basisvaardigheden gestart. Er wordt ingezet op kennisdeling, meetinstrumenten rondom rekenen en taal en een stimulerende reken- en leesomgeving.

De subsidie heeft niet alleen effect op de betreffende locaties, maar zet ook schoolbreed aan tot ontwikkelingen op het gebied van rekenen en taal. Zo zien we meer bijlessen rekenen, onderzoek naar passende leerlingvolgsystemen en het gebruik daarvan, gebruik van rekenkaarten en een gezamenlijke aanpak per locatie. Schoolbreed is beleid in ontwikkeling wat zich richt op de inrichting om te komen tot goed reken- en taalonderwijs.

2.14 Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 startte in Nederland een Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waarbij de overheid middelen ter beschikking stelde gericht op ‘herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona’ (zie www.nponderwijs.nl). In deze paragraaf rapporteren we over het NPO bij het Gomarus College. Ten aanzien van de financiën is in 2022 besloten om 50% van de beschikbare middelen voor 2022-2023 te reserveren voor de volgende twee schooljaren in een verdeling van ongeveer 30% voor 2023-2024 en 20% voor 2024-2025. Zo kunnen we meerjarig de (lange termijn) gevolgen van de coronapandemie opvangen en voorkomen we te grote schommelingen in ons aanbod en de benodigde personele capaciteit daarvoor.

Schoolscan

Alle NPO-coördinatoren op locaties zijn benaderd, via mail en persoonlijk op locatie, om voor 2024-2025 een nieuwe schoolscan te maken. Waar mogelijk is de schoolscan gecombineerd met de evaluatie van de interventies van afgelopen schooljaar. Bij dit proces is gebruik gemaakt van de informatie die bij leerlingenbesprekingen of mentorenoverleg is gedeeld, van informatie uit tevredenheidsonderzoeken of inventarisaties onder docenten en soms verdiepende gesprekken in teams of met specifieke medewerkers die ondersteuning hebben geboden aan leerlingen. Bij de evaluaties zijn collega's ook gevraagd welke interventies komend jaar nodig zijn. Op basis hiervan is een nieuw NPO plan geschreven.

Gekozen interventies

Voor het grootste deel zijn de keuzes goed te linken aan de menukaart. Wat we hierbij terug zien is dat op veel locaties verschillende NPO interventies een vast onderdeel lijken te zijn geworden van het ondersteuningsaanbod. Bijvoorbeeld bepaalde vormen van ondersteuning, vakinhoudelijk en gericht op executieve functies en planningsvaardigheden door studenten of onderwijsondersteuners. De eerdere interventies worden doorgezet zolang de financiële middelen nog toereikend zijn.

De meeste locaties willen op de een of andere manier uitbreiding van het onderwijs realiseren (A). Bij ‘Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren’ (B) wordt vooral gebruik gemaakt van één op één begeleiding en begeleiding in kleine groepen. De meeste aandacht gaat naar de sociaal emotionele- en fysieke ontwikkeling van leerlingen (C). Op het gebied van (extra) inzet van personeel kiezen vrijwel alle locaties voor de inzet van onderwijsassistenten.

Bij de gekozen interventies is te zien dat de uitbreiding van onderwijs, instructie in kleine groepen of één op één begeleiding minder vaak gekozen wordt. Dat is terug te voeren op de vermindering van het aantal vakinhoudelijke bijlessen. De ondersteuning bij executieve vaardigheden blijft wel een belangrijk item in alle plannen. De mentoren hebben daar een belangrijke rol in. De extra culturele uitjes en sportieve activiteiten worden ook minder genoemd. Dat komt mee doordat de standaard uitjes en sportactiviteiten weer gewoon kunnen doorgaan. In de plannen is er nog steeds zorg over het welbevinden van de leerlingen, dat wordt deels opgevangen binnen de

zorgstructuur van de school en ook hier en daar door andere acties zoals de aanschaf van spellen of het organiseren van uitjes.

Betrokkenheid ouders, docenten en leerlingen bij de plannen

Via tevredenheidsonderzoeken van Vensters voor Verantwoording zijn ook in 2024 aan alle ouders en leerlingen vragen gesteld als onderdeel van de schoolscan. Via nieuwsbrieven per locatie zijn ouders op de hoogte gehouden van de plannen en extra onderwijsmogelijkheden. Met leerlingen is zowel door de mentor als door de vakdocenten veelvuldig gesproken over hun welbevinden, onderwijsvertragingen, inhaalmogelijkheden, groepsvorming, et cetera. Waar mogelijk zijn ideeën en suggesties van ouders en leerlingen meegenomen bij de plannen en interventies.

De onderwijsteams zijn betrokken geweest bij de uitvoering van het NPO, de evaluaties, de vernieuwde scan en het opstellen van het NPO-plan voor 2024-2025. De locaties hebben dat op verschillende manieren gedaan: in mentorenoverleggen of in teambesprekingen waarin is gevraagd naar vertragingen en wat nodig is om die te in te halen en wat docenten verder zien aan knelpunten bij leerlingen, ook op het gebied van welbevinden. De analyse van de verzamelde gegevens vond plaats in een klein groepje van MT-leden en NPO-coördinator(en), soms aangevuld met enkele docenten met taken in de zorg, decanaat of kwaliteit. Vervolgens zijn de plannen met de teams gedeeld.

Instemming van de MR

De medezeggenschapsraad (MR) is vanaf het begin betrokken bij de planvorming en uitvoering van het NPO en wordt periodiek op de hoogte gehouden van de vorderingen. In november 2022 stemde de MR in met NPO-aanpak voor schooljaar 2022-2023. In maart 2023 ontving de MR een volgend schrijven daarin de eerste tussenresultaten. Op 5 oktober 2023 ontving de MR een instemmingsaanvraag over de NPO-aanpak in 2023-2024. Na bespreking in de overlegvergadering stemde de MR in met het voorgenomen besluit de NPO-plannen 2023-2024 vast te stellen. In het najaar van 2024 zijn de NPO plannen 2024-2025 voorgelegd aan de MR en na goedkeuring vastgesteld. Opmerkingen en vragen vanuit de MR worden meegenomen in de evaluaties en de daarbij horende bijstellingen voor het vervolg van het programma.

Inzet van personeel niet in loondienst (PNIL)

Bij het Gomarus College hebben we ingezet op analyse en planvorming door eigen mensen. Er zijn hierbij geen externen ingezet. Bij de uitvoering van de NPO-activiteiten en -interventies is ook bewust gekozen voor de inzet van eigen personeel. Daartoe is het personeelsbestand vrij fors uitgebreid, onder andere door de tijdelijke benoeming van onderwijsassistenten en studenten die bijlessen en begeleiding kunnen verzorgen. Daarnaast is en wordt af en toe, net als in het reguliere onderwijsprogramma, gebruik gemaakt van personeel niet in loondienst. Het gaat dan bijvoorbeeld om het verzorgen van gastlessen, weerbaarheidstrainingen, trainingen sociale vaardigheden, specifieke sport- of excursieactiviteiten en professionaliseringsactiviteiten voor medewerkers. Hierbij hebben we er bewust voor gekozen om primair in te zetten op inzet door voor ons bekende externe partijen. Een voorbeeld hiervan is Stichting Terwille waarmee is afgesproken dat de inzet van een jongerenwerker / trainer tijdelijk uitgebreid wordt.

Resultaten

Voor de locaties geldt dat er op het gebied van vakinhoud veel vertragingen zijn ingelopen en men een positief resultaat ziet in cijfers en overgang. De interventies klassenverkleining en bijlessen worden meestal positief gewaardeerd door docenten en leerlingen. Vooral voor de kernvakken/basisvaardigheden taal en rekenen zijn er bijlessen waar een deel van de leerlingen gebruik van maakt.

Een aantal medewerkers van onze locaties geeft net als vorig jaar aan dat een deel van de leerlingen moeilijk te motiveren is, plannen lastig vindt en zich slecht kan concentreren. Verschillende locaties hebben leerlingen daar in kleine groepjes of individueel in begeleid en die zijn tevreden over de resultaten daarvan. De meeste locaties geven aan hier ook komend jaar verder mee te gaan.

Op het vlak van welbevinden zijn de ervaringen verschillend. Er zijn locaties waar leerlingen zich veilig voelen en gemotiveerd zijn voor school, maar ook locaties waar men aangeeft dat er in vergelijking met een aantal jaren eerder meer leerlingen zijn die extra aandacht nodig hebben.

Bovenschoolse inzet van NPO-middelen en financiële uitputting van de middelen

Vanwege de coronapandemie heeft de overheid een fors aantal subsidies en tijdelijke extra middelen via de lumpsum beschikbaar gesteld. Zowel voor de inhoudelijke coördinatie als voor de administratieve verwerking (aanvraag, registratie, verantwoording) is besloten om 5% van de NPO-middelen vrij te houden voor de kosten van ondersteuning bij de uitvoering van de maatregelen. Hierbij gaat het om extra kosten voor werving van (tijdelijk) personeel, extra inzet door de afdelingen HR, Marketing & Communicatie, ICT en Financiën en tijdelijke uitbreiding van de arbeidsovereenkomsten van de onderwijskundig medewerkers. De MR heeft ingestemd met de aanpak en inzet van de middelen. Overigens, de kosten voor de NPO-activiteiten worden op allerlei manieren gedekt. Deels vanuit de reguliere middelen: veel docenten geven lessen van 45- in plaats van 50-minuten en hebben daardoor werktijd beschikbaar voor extra, andere activiteiten. Vanuit verschillende subsidies hebben we extra inzet en activiteiten kunnen financieren.

2.15 Techniekonderwijs

Binnen alle vestigingen van het Gomarus College werd er hard gewerkt om de kwaliteit van het techniekonderwijs verder te versterken. De subsidie Sterk TechniekOnderwijs (STO) geeft hier een grote boost aan. De verschillende vestigingen vallen onder verschillende STO-regio's en geven invulling aan de activiteitenplannen van die regio's. Om leerlingen kennis te laten maken met de 7 verschillende werelden van techniek, werden er uiteenlopende activiteiten georganiseerd, zoals onder andere het meedoen aan uitdagende wedstrijden (Drachten en VP2), het bezoeken van het Techlab (Assen), het bezoeken van bedrijven (alle vestigingen) en het bezoeken van Tech To The Future (VP2 en Magnolia). De editie van Tech To The Future was ook in 2024 weer een groot succes! Alle leerlingen uit de 2e klassen van het vmbo van de provincie Groningen bezochten dit evenement, dat vanuit de STO-regio Groningen-stad werd georganiseerd. Een goede samenwerking met de mbo-scholen en het bedrijfsleven heeft geresulteerd in vele blijbezoekers en standhouders. Daarnaast bezochten ook leerlingen uit het primair onderwijs dit evenement. Naast de invulling van de plannen van de verschillende STO-regio's waar de vestigingen onder vallen, zijn er ook gezamenlijk doelstellingen opgepakt. In 2024 is er gewerkt aan een sterkere doorlopende leerlijn vanuit het primair onderwijs naar het mbo op het gebied van techniek en technologie, en daarmee lag de focus met name op het onderwijsaanbod in de onderbouw. Om leerlingen vloeiend te laten instromen in de beroepsgerichte profielen op het Vondelpad, werd de beweging ingezet om de lesprogramma's te actualiseren. Door het niveau van kennis en vaardigheden in de onderbouwlessen techniek te verhogen, krijgen leerlingen een sterkere basis voor hun vervolg in de beroepsgerichte profielen. Naast het vak techniek wordt in Groningen ook het vak Creative Lab gegeven, waarin alle vmbo-leerlingen kennismaken en leren werken met 3D-printen, lasersnijden, programmeren en andere actuele digitale en technologische vaardigheden. Om deze lessen vorm te geven, wordt er op het Vondelpad veel gewerkt in het Techlab. Het jaar

2024 stond in het teken van de voorbereiding op de uitbreiding van het Techlab, die daadwerkelijk in het voorjaar van 2025 zal plaatsvinden. Deze uitbreiding biedt nog meer kansen om leerlingen onder andere vanuit het primair onderwijs te ontvangen en techniek en technologie te laten ervaren. Een groot deel van de basisscholen in de STO-regio Groningen-stad is betrokken bij de doelstellingen van STO en ontvangt momenteel al vanuit de samenwerkende vmbo's workshops op hun eigen school.

De subsidie voor STO dient te worden besteed aan de leerlingen van het vmbo, maar geeft ook ruimte om leerlingen van havo/vwo gebruik te laten maken van de faciliteiten van het Techlab. Zo wordt er ook door leerlingen van de onderbouw havo/vwo in het kader van 2080-learning, gebruik gemaakt van het Techlab. Steeds meer leerlingen op het Vondelpad weten het Techlab te vinden en maken hier gebruik van. De nadruk en prioriteit ligt echter op het 'bedienen' van vmbo-leerlingen.

Naast de subsidie voor het vmbo, zal er ook een veel kleinere subsidie beschikbaar komen voor het stimuleren van techniek, digitale geletterdheid en technologie voor het primair onderwijs en de onderbouw havo en vwo. De aanvraag voor deze subsidie 'Techkwadraat' is in 2024 voor de regio Groningen-stad ingediend en zal in 2025 verder worden vormgegeven.

Het Techlab dat ingericht is/wordt rond het thema zorgtechnologie, laat leerlingen zien en ervaren welke technische en technologische mogelijkheden en ontwikkelingen er zijn om nu en in de toekomst het hoofd te bieden aan de toenemende zorgvraag, wat een van de maatschappelijke uitdagingen is en zal zijn. Samen met het mbo, ROC Menso Alting wordt er gewerkt aan het vormgeven van een doorlopende leerlijn in zorgtechnologie, waarbij leerlingen van het vmbo en mbo gebruik maken van elkaars faciliteiten, maar ook wordt er onderling door docenten en leerlingen van elkaar geleerd. Deze leerlijn zal in 2025 steeds meer vorm en inhoud gaan krijgen.

Daar waar in 2025 het Techlab gemoderniseerd zal worden, hebben de beroepsgerichte afdelingen op het Vondelpad een ware metamorfose ondergaan. Dit is gerealiseerd vanuit het budget wat is toegekend met als doel om de "look en feel" van de technieklokalen te verbeteren. De PIE-afdeling (Produceren, Installeren en Energie) heeft naast het vergroten van het theorielokaal een nieuwe vloer gekregen, de wanden zijn opnieuw geleverd en de verlichting op de hele techniekafdeling is aangepast. Door het plaatsen van nieuwe lascabines en 2 draaibanken, mag men er trots op zijn om leerlingen in zo'n mooie praktijkruimte te ontvangen en onderwijzen. Ook op de Magnolia-locatie is door het aanpassen van de zonwering een prettiger leer- en werkklimaat voor leerlingen ontstaan.

Door de aanpassingen op de techniekafdelingen, is het mogelijk om ook een goede invulling te geven aan de landelijke pilot, het experiment PIE-BWI. Leerlingen ontvangen meer autonomie wat betreft de profieldelen en keuzevakken die ze willen volgen en dit is terug te zien in de motivatie. Vanuit andere experimenteerscholen in het land wordt het Gomar College regelmatig als voorbeeld gezien.

Het jaar 2024 was eveneens het laatste jaar van de eerste (verlengde) subsidieperiode van STO. Het toegekende subsidiebedrag is volledig uitgeput. Mede dankzij deze subsidie zijn er prachtige activiteiten en doelen gerealiseerd. In 2025 zal er een nieuwe subsidie worden toegekend voor een periode van vier jaar, waarbij de focus vooral zal liggen op het verbreden en borgen van de doelstellingen die zijn verbonden aan STO. De verschillende schoolbesturen GSG, OOG en CSG zullen hun prettige samenwerking hierin voortzetten.

2.16 Toetsing en examinering

Alle locaties met een bovenbouwafdeling hebben een examencommissie. Begin 2024 is een tweedaagse training georganiseerd voor alle examencommissies. Deze heeft veel inzicht verschaft in de taken van de examencommissies en wat er nodig is om deze goed uit te voeren. Voorbeelden zijn het formuleren van toetsbeleid en het zorgen voor onafhankelijke examencommissies door kritisch te kijken naar de huidige bezetting met teamleiders en examensecretarissen.

De examencommissies hebben allemaal een reflectieverslag geschreven en voor het seizoen 2024-2025 voorstellen voor de PTA's en het schoolbrede examenreglement ingediend.

In 2024 hebben we ook weer de nodige aandacht besteed aan examinering. De examensecretarissen van de verschillende locaties, met begeleiding van een onderwijskundige, hebben frequent contact. In de bijeenkomsten is aandacht voor verschillende thema's: de uitvoering en afronding van de schoolexamens, de voorbereiding op en afname van de centrale examens, de evaluatie van de examens, relevante wet- en regelgeving en verschillende casussen.

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. Ook zijn verschillende innovatieprojecten bekostigd.

Onze ondersteuningsstructuur is in de basis goed op orde en wordt door onze omgeving (bijv. in de samenwerkingsverbanden) vaak als voorbeeld aangehaald voor hoe andere scholen deze zouden kunnen inrichten. Er wordt op dit moment actief gewerkt aan het vernieuwen en expliciet maken van onze ondersteuningsvisie en structuur. In 2025 zal deze gereed zijn.

2.18 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling

Het onderwijs op het Gomarus College is van goede kwaliteit. Dat zien we terug in de stabiele doorstroomcijfers, de prestaties van oud-leerlingen in het hbo en op de universiteit, en in de consistente examenresultaten. Daarnaast vormen de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder

ouders en leerlingen een belangrijke bron van informatie. In 2024 leverde het onderzoek wederom geen opvallende resultaten op. De uitkomsten per locatie en de ontwikkeling over meerdere jaren zijn inzichtelijk via www.scholenopdekaart.nl. Dit jaar is het onderzoek uitgebreid met extra vragen over welbevinden, burgerschap en het gebruik van mobiele telefoons, om nog beter zicht te krijgen op deze actuele thema's binnen onze school.

Het Gomarus College werkt continu aan verdere kwaliteitsontwikkeling. Onder het motto *"Elke dag een beetje beter, op weg naar het mooiste onderwijs"* hanteren we een structurele, cyclische aanpak van kwaliteitszorg. Vanuit onze visie op kwaliteit zetten we in op een balans tussen evaluatie, borging en verbetering. Dit doen we door een data-gedreven werkwijze waarin leerlingresultaten, doorstroomgegevens en tevredenheidsonderzoeken samenkomen in analyses die de basis vormen voor verbeterplannen en concrete acties.

De kwaliteitszorg binnen het Gomarus College volgt de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Vanuit het schoolplan – dat richting geeft aan onze doelen voor vier jaar – worden in locatieplannen concrete acties geformuleerd. Drie keer per jaar monitoren we de voortgang en koppelen deze aan de begroting. Instrumenten zoals de kwaliteitskalender, ambitiekaarten, kwaliteitskaarten en zelfevaluaties helpen om planmatig en cyclisch te werken aan kwaliteitsverbetering.

Ook vakgroepen spelen een belangrijke rol in de borging van de onderwijskwaliteit. Zij stemmen vakinhoud, didactiek en toetsing zorgvuldig af en actualiseren hun vakwerkplannen op basis van behaalde resultaten en nieuwe inzichten. Zo werken we binnen en tussen locaties aan sterke, doorlopende leerlijnen.

Via de zelfevaluatie brengen we samen met de teams de stand van zaken op verschillende kwaliteitsgebieden in beeld. De opbrengsten hiervan worden gebruikt om doelen bij te stellen en nieuwe verbeteracties te formuleren, die vervolgens opgenomen worden in de locatieplannen en werkagenda.

Door deze integrale aanpak van kwaliteitszorg, strategisch beleid en gezamenlijke reflectie blijven we werken aan het mooiste onderwijs voor onze leerlingen.

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	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Aanmelding ingetrokken / administratief	11	8	8	3	6	6	6
Gaan werken	0	0	0	0	0	2	2
Naar het MBO	11	7	5	1	4	2	3
Naar andere school / verhuizing	10	15	6	5	5	15	5
Overig	6	8	6	10	3	7	10

2.20 Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio

Het Gomarus College functioneert in diverse structurele samenwerkingsnetwerken, 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 is de GSG lid van Verus, de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. De bestuurder is lid van de community binnen Verus voor orthodox-christelijke scholen.
- GRIP: GRIP is het gereformeerd identiteitsplatform, uitgaande van de vier gereformeerde scholen voor voortgezet onderwijs. Dit platform ontwikkelt dagopeningen die dagelijks worden gebruikt.
- 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). In Assen, Drachten en Leeuwarden zijn er vergelijkbare overleggen met de burgerlijke gemeente (LE(J)A, OOGO, etc.).
- Bestuurlijk overleg VO scholen Midden-Drenthe. Met de besturen van het openbaar en christelijk onderwijs is een traject gaande waarin gewerkt wordt aan de toekomstbestendigheid van het voortgezet onderwijs in Assen e.o. mede in het licht van de verwachte forse daling van het aantal leerlingen in deze regio.
- 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 twee interne vertrouwenspersonen en een anti-pestcoördinator. De interne vertrouwenspersonen van de GSG komen 3 keer per jaar bij elkaar voor overleg, afstemming en intervisie. Bij deze bijeenkomsten is ook de externe vertrouwenspersoon voor leerlingen, studenten en ouders aanwezig. Daarnaast is er een jaarlijkse bijeenkomst van de interne vertrouwenspersonen met de leden van het Directieteam.

Jaarlijks wordt de landelijke vragenlijst over sociale veiligheid afgenomen bij ouders en leerlingen als onderdeel van de tevredenheidsmetingen. Resultaten per locatie zijn te vinden op de website www.scholenopdekaart.nl. De resultaten zijn voor de meeste locaties en afdelingen positief. Voor het thema Welbevinden scoren alle locaties voldoende en in lijn met het landelijke beeld.

Voor het thema Ervaren veiligheid scoren twee afdelingen van twee locaties wat lager en voor het thema Aantasting veiligheid zijn er drie afdelingen van drie locaties waar lager is gescoord.

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. Op verschillende locaties wordt een vervolgssessie gehouden in de derde klas. 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 2024 zijn geen klachten vanuit of over onze school ingediend bij de landelijke Klachtencommissie.

2.22 Extra leerlingenzorg vanuit ons OPDC

Ondanks goede ondersteuning op alle locaties is dit soms toch niet voldoende voor bepaalde leerlingen.

Gedurende het schooljaar 2023-2024 hebben daarom 50 leerlingen gebruik gemaakt van de begeleiding vanuit de lesplaats op het OPDC, ons eigen Orthopedagogisch Didactisch Centrum van de GSG aan het Vondelpad. Enkele leerlingen (7) verbleven vrijwel het hele jaar op de lesplaats.

Ter vergelijking: In 2019-2020 ging het om 42 leerlingen, in 2020-2021 om 57 leerlingen, in 2021-2022 om 61 leerlingen en in 2022-2023 ook om 61 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 30 leerlingen, dit zijn onder andere leerlingen die vastliepen in het reguliere onderwijs zonder dat het gedrag aanleiding gaf voor een VSO-plaatsing of op een maatwerkvoorziening (TTVO), leerlingen met grote persoonlijke moeite, een life-event hadden doorgemaakt (crisis), geschorst waren, thuiszaten of geen veilige thuissituatie hadden tijdens de Corona maatregelen. Hiervan zouden 21 leerlingen onder de 'oude' term Rebound vallen.

De verhouding sekse op de lesplaats was dit jaar: 27 jongens, 22 meisjes en 1 anders. Het aantal meisjes is wederom groot. Naast de groepen jongens en meisjes is er een specifieke groep leerlingen die zich niet kunnen identificeren met mannelijk of vrouwelijk. Juist ook deze leerlingen proberen we een veilige omgeving te geven binnen ons onderwijs: iedereen mag hier zichzelf zijn, zich ontplooien tot een liefdevol mens en mag bij het Gomarus College leren voor het Leven.

Met de leerlingen zijn mooie resultaten bereikt. Veel leerlingen hebben we terug weten te plaatsen op de locatie van herkomst (20 leerlingen) of op een andere locatie van het Gomarus College (4 leerlingen). 6 leerlingen hebben via de lesplaats hun examen gehaald. 7 leerlingen stroomden na de zomervakantie opnieuw in op de lesplaats. 13 leerlingen kreeg passende ondersteuning vanuit de jeugdhulpverlening.

De gemiddelde verblijfsduur op de lesplaats was 28 weken. We bedienen op en vanuit de lesplaats verschillende leerlingen die 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.

OPDC-advies heeft in schooljaar 2023-2024 90 cases besproken en van een advies voorzien. Hiervan werden er 75 aangedragen door een collega vanuit de GSG en waren er 15 cases op verzoek van het primair onderwijs of van ouders. Ter vergelijking in 2019-2020 om 174 cases, in 2020-2021 om 107 cases, in 2021-2022 83 cases en in 2022-2023 95 casus. We zien nog steeds een gemiddeld dalende lijn in het aantal adviesaanvragen. De oorzaak hiervan is onder andere te vinden in het veel aanwezig zijn van de procesbegeleiders op de locaties (met bijvoorbeeld een wekelijks spreekuur) en de daardoor korte lijnen van de locaties met OPDC-advies. Meerdere adviesaanvragen worden zo eerder opgepakt zonder dat ze als ‘formele’ casus op tafel komen bij OPDC-advies.

2.23 Internationalisering

In juni 2024 is het tweejarige traject Internationalisering/wereldburgerschap o.l.v. Globi feestelijk afgesloten, waarbij de opbrengsten en ervaringen van alle locaties zijn met elkaar gedeeld. Vanaf dit jaar kon er middels budgetaanvragen gebruik worden gemaakt van de toegekende Erasmus+ accreditatie. Die budgetaanvraag is door zeven locaties ingediend waardoor het gemakkelijker werd mobiliteiten en uitwisselingen te realiseren voor onze leerlingen. De verwachting is dat vanaf komend schooljaar alle locaties een budget gaan aanvragen middels deze subsidiemogelijkheid. De doelen voor internationalisering, zoals geformuleerd in deze Erasmus+ aanvraag, zijn opgenomen in de doelen voor ons burgerschapsonderwijs, waar een beleidsplan voor is geschreven. In dit plan is onze visie op burgerschapsonderwijs en internationalisering opgenomen en staat beschreven op welke manier we daar de komende jaren aan blijven werken. Zo heeft elke locatie een werkgroep internationalisering gehouden die meewerkt in een school overstijgende regiegroep om zo te blijven ontwikkelen en van elkaar te blijven leren. Op deze manier voldoen we aan de wettelijke opdracht voor burgerschapsonderwijs en maken we het voor nog meer leerlingen mogelijk in aanraking te komen met andere culturen, ze allerlei internationale en –culturele vaardigheden op kunnen doen en zo hun wereld kunnen vergroten.

Hoofdstuk 3. Personeel

3.1 Personeelssamenstelling

In het afgelopen jaar is het aantal personeelsleden verder toegenomen. De verklaring hiervoor is dat dit grotendeels in relatie staat tot de toekenning van een aantal substantiële subsidies en vervangingen wegens ziekte. De afgelopen jaren laten zien dat een groter deel van het personeelsbestand direct samenhangt met de toekenning van tijdelijke subsidiestromen. Als gevolg daarvan zien we dat we werken met een grotere tijdelijke schil dan voorheen. Voor de ondersteunende diensten zijn een tweetal vacatures voor teamleider in het afgelopen jaar ingevuld en is op basis van de projectagenda bouw een extra medewerker voor huisvesting aangetrokken. De man-vrouwverhouding is op het totaal van de GSG 56% vrouw en 44% man. In leidinggevende functies is de verdeling 41% vrouw en 59% man.

De tabellen en grafiek hieronder geven zicht op de kwantitatieve personele ontwikkelingen in fte's binnen de GSG gedurende het kalenderjaar 2024 met een nadere uitsplitsing naar het Gomarus College, ROC Menso Alting en de ondersteunende GSG-afdelingen. De getallen zijn exclusief stagiairs (LIO), vrijwilligers en schoonmaakpersoneel.

GSG totaal													
	jan-24	feb-24	mrt-24	apr-24	mei-24	jun-24	jul-24	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24	Gemiddelde
Totaal	401,98	406,46	406,56	408,35	409,12	409,99	409,49	413,45	413,79	409,88	409,67	411,02	409,15
Directie + Bestuurder	30,20	31,20	31,20	31,90	31,90	32,70	32,70	33,40	33,45	31,75	31,70	31,70	31,98
Onderwijzend Personeel	253,64	255,92	254,63	255,22	256,44	256,31	256,41	262,85	259,63	257,47	258,60	258,85	257,16
Onderwijs Ondersteunend Personeel	118,14	119,34	120,74	121,24	120,79	120,99	120,39	117,20	120,71	120,66	119,37	120,47	120,00

ROC Menso Alting													
	jan-24	feb-24	mrt-24	apr-24	mei-24	jun-24	jul-24	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24	Gemiddelde
Totaal	55,80	56,80	56,70	56,70	57,30	57,30	57,30	56,62	56,72	55,97	56,23	56,23	56,64
Directie	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90
Onderwijzend Personeel	37,55	38,75	38,65	38,65	38,55	38,55	38,55	38,85	38,95	38,25	38,45	38,45	38,52
Onderwijs Ondersteunend Personeel	13,35	13,15	13,15	13,15	13,85	13,85	13,85	12,87	12,87	12,82	12,88	12,88	13,22

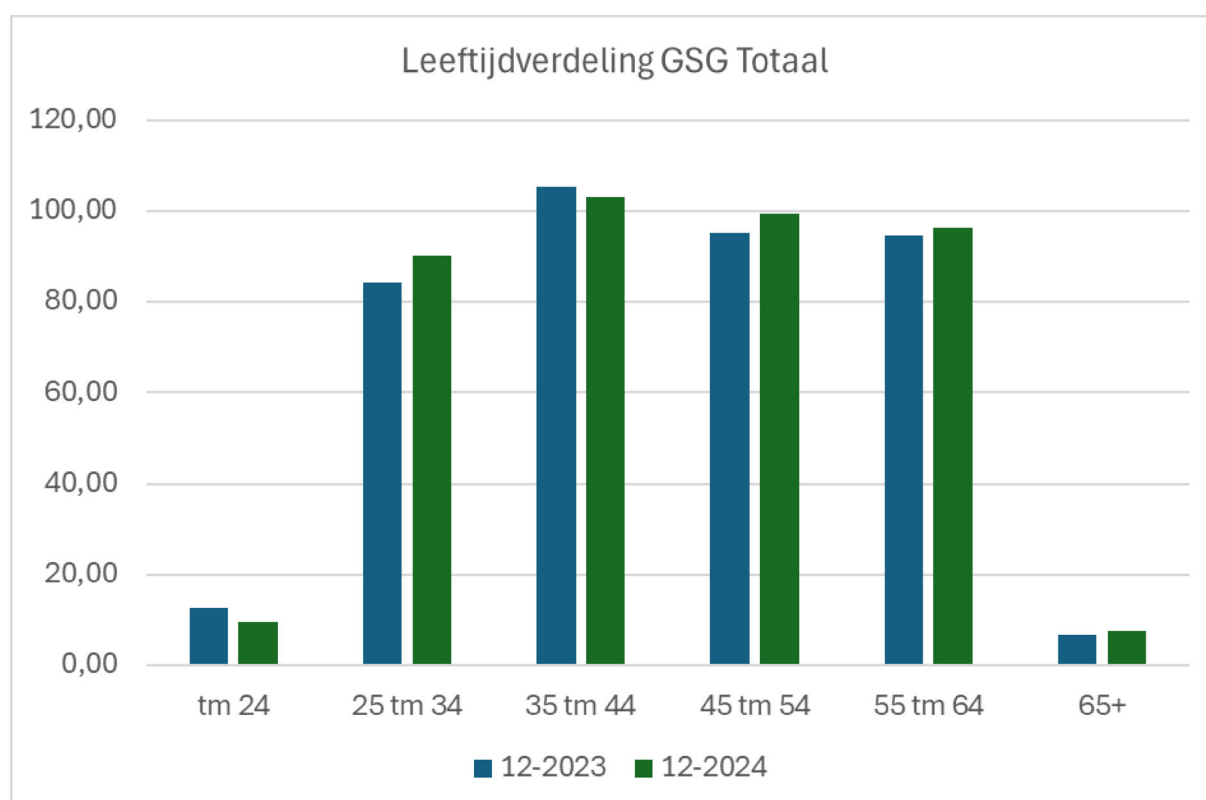
Gomarus													
	jan-24	feb-24	mrt-24	apr-24	mei-24	jun-24	jul-24	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24	Gemiddelde
Totaal	307,33	309,81	309,11	311,50	312,67	312,54	312,04	316,72	315,41	311,95	311,43	312,78	311,94
Directie	21,30	21,30	21,30	22,00	22,00	22,00	22,00	22,70	22,75	21,05	21,00	21,00	21,70
Onderwijzend Personeel	215,89	216,97	215,77	216,36	217,68	217,55	217,65	223,79	220,47	219,01	219,95	220,20	218,44
Onderwijs Ondersteunend Personeel	70,14	71,54	72,04	73,14	72,99	72,99	72,39	70,23	72,19	71,89	70,49	71,59	71,80

Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC													
	jan-24	feb-24	mrt-24	apr-24	mei-24	jun-24	jul-24	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24	Gemiddelde
Totaal	38,85	39,85	40,75	40,15	39,15	40,15	40,15	40,10	41,65	41,95	42,00	42,00	40,56
Directie + Bestuurder	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,38
Onderwijzend Personeel	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Onderwijs Ondersteunend Personeel	34,65	34,65	35,55	34,95	33,95	34,15	34,15	34,10	35,65	35,95	36,00	36,00	34,98

excl. (lio) stagiairs, vrijwilligers en schoonmaakpersoneel

Flexibele schil

		12-2017	12-2018	12-2019	12-2020	12-2021	12-2022	12-2023	12-2024
GSG totaal	Tijdelijk	14%	12%	10%	15%	19%	20%	21%	20%
	Vast	86%	88%	90%	85%	81%	80%	79%	80%
ROC Menso Alting	Tijdelijk	16%	14%	14%	18%	20%	21%	14%	12%
	Vast	84%	86%	86%	82%	80%	79%	86%	88%
Gomarus College	Tijdelijk	14%	13%	8%	14%	19%	20%	23%	22%
	Vast	86%	87%	92%	86%	81%	80%	77%	78%
Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC	Tijdelijk	16%	9%	19%	17%	18%	17%	13%	15%
	Vast	84%	91%	81%	83%	82%	83%	87%	85%



3.2 Speerpunten en strategisch personeelsbeleid

Zowel voor het mbo als het vo zijn zogenaamde onderwijsregio's, met de bijbehorende subsidie, gevormd in 2023. Deze, door het ministerie landelijk ingestelde regiovorming is bedoeld om de arbeidsmarktvraagstukken in het onderwijs in regioverband aan te pakken en op te lossen. De GSG participeert in de planvorming van deze onderwijsregio's. Een bijbehorende opgave is de (versnelde) aansluiting bij een erkende opleidingsschool. Vanaf 1 januari 2024 is de GSG een geaccrediteerde opleidingsschool en zijn we vanuit de onderwijsregio vo-Groningen aangesloten bij de Groninger opleidingsschool (GOS). Door deze status als opleidingsschool kunnen wij onze relatie met lerarenopleidingen verder versterken en de begeleiding van starters in de school verder professionaliseren. Op elke locatie zijn de opleiders en de MT's in de school aangehaakt bij deze ontwikkeling. We zien in 2024 dat het aantal LIO stagiairs en stagiairs in de school toeneemt. Ook

de collega's die nieuw in het onderwijs zijn kunnen rekenen op goede begeleiding tijdens de inductiefase.

We hebben als scholengroep de ambitie om een betrouwbare en wendbare organisatie te zijn die proactief meebeweegt met de snel veranderende ontwikkelingen in de maatschappij, regio en wereld. Dat betekent dat we scholing aanbieden en het behalen van een tweede bevoegdheid in een formeel vastgesteld schaarstevak of het behalen van een master stimuleren. We benutten waar mogelijk de mogelijkheden van de Lerarenbeurs, subsidies voor zij/instromers en de schoolleidersbeurs. Dit geldt ook voor de vakken waarin we binnen onze eigen locaties binnen nu en drie jaar door pensionering krapte verwachten. Vanuit de risicoanalyse is gebleken dat dit vraagstuk een grotere prioriteit mag krijgen gezien het toegenomen risico in relatie tot krapte op de arbeidsmarkt en onze specifieke identiteit.

Medewerkers, zowel OP als OOP, bieden we doorgroei- of verbredingskansen en we geven ruimte om kansen te benutten. We willen al onze professionals laten groeien om hen te kunnen boeien en te binden en begeleiden naar de gewenste plek.

We bleven in 2024 werken aan het versterken van het vinden van de juiste professionals door permanente arbeidsmarktcommunicatie met onder andere de campagne "Docenten voor de Toekomst", #jouwtoekomst-acties en de werving van "student in de klas". Hierdoor realiseren we voortdurende talentscouting, kennismaking met het onderwijs en instroom van nieuwe aankomende (zij)instromers en hybride docenten in het onderwijs. Verder is er in het personeelsbeleid blijvend aandacht voor de verschillende levensfasen waarin de medewerkers zich bevinden. 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. In 2024 hebben we onze medewerkers het aanbod gedaan om zonder medische verklaring deel te nemen aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering via Loyalis.

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, en doen al het mogelijke, in het aannamebeleid. Het is een thema dat blijvend aandacht vraagt. Gebleken is dat bijvoorbeeld juist de schoonmaakfunctie een grote mate van zelfstandigheid vereist op onze scholen waardoor eerder het inzetten van de doelgroep voor de banenafpraak niet echt haalbaar leek. In de aanbesteding van de schoonmaak heeft dit onderdeel daarom specifieke aandacht gekregen en zijn hierover afspraken gemaakt.

3.3 Inzet werkdrukmiddelen

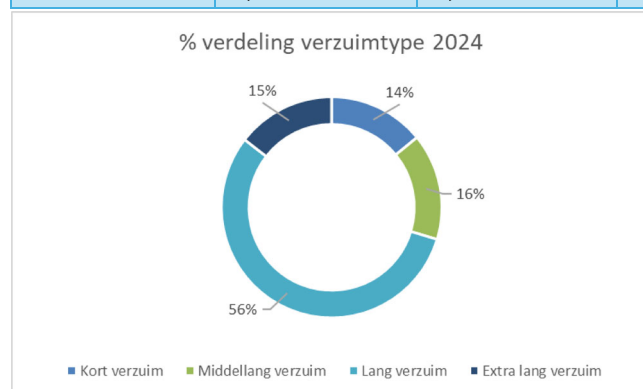
In het onderwijsakkoord van april 2022 is afgesproken dat geïnvesteerd wordt om het onderwijs samen mooier te maken door een aantal belangrijke thema's daadwerkelijk aan te pakken. Voor de sector voortgezet onderwijs is dit onder andere vertaald in een investering in het verminderen van de werkdruk. Medewerkers krijgen tijd in hun jaartaak om minder les te geven, meer tijd te besteden aan een bepaalde taak en/of een maatwerkafpraak te maken met hun leidinggevende. Elke locatie krijgt een budget waarmee de medewerkers collectieve maatregelen kunnen nemen die de werkdruk in hun locatie-specifieke situatie kunnen helpen verminderen. Bij de inzet van individuele en collectieve middelen vormt de dialoog een centraal begrip. In 2023 is er, overeenkomstig de bepalingen in de cao, een collectief startmoment geweest voor de inzet van de extra middelen. De wensen van ieder individu zijn jaarlijks geïnventariseerd en opgenomen in

het formatieplan. Op elke locatie heeft een bespreking plaatsgevonden over het thema werkdruk aan de hand van een aangedragen methodiek (koerskaart werkdruk). Deze bespreking heeft erin geresulteerd dat op alle locaties een eigen werkdrukplan is opgesteld met maatregelen die beogen dat de werkdruk daadwerkelijk vermindert. Ook de evaluatiemomenten van de plannen op iedere locatie in 2024 zijn vormgegeven conform de landelijk aangedragen methodiek samen met het personeel.

3.4 Verzuim

Het verzuimpercentage is gestegen naar 4,87% in 2024 (3,79% in 2021; 4,46% in 2022, 3,86% in 2023). De volgende tabel toont de ontwikkeling van het verzuim door het jaar heen. In de maanden oktober t/m december is een stijging te zien bij het langdurig verzuim door de verschuiving van middel naar langdurig verzuim.

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	5,23	1,22	0,93	2,51	0,58
Feb	4,21	1,04	0,40	2,09	0,68
Mrt	4,36	0,85	0,82	2,09	0,61
Apr	4,44	0,64	0,68	2,55	0,58
Mei	3,61	0,22	0,43	2,48	0,48
Jun	4,42	0,93	0,40	2,50	0,60
Jul	4,26	0,11	1,18	2,13	0,83
Aug	3,94	0,03	0,25	2,82	0,84
Sep	5,37	0,70	1,09	2,72	0,87
Okt	6,48	0,99	1,61	3,15	0,73
Nov	6,30	1,01	0,76	3,68	0,85
Dec	5,76	0,52	0,55	3,87	0,82
Gemiddelde	4,87	0,69	0,76	2,72	0,71



De volgende figuur geeft de verdeling van het verzuim naar verzuimduur weer. Daaronder volgt een tabel over de meldingsfrequentie.

Periode	Aantal ziekmeldingen	Aantal mdw per 01-01	Meldingsfrequentie
2024	456	541	0,84
2023	500	522	0,96
2022	529	533	0,99
2021	341	478	0,71

2020	259	487	0,53
2019	343	504	0,68

Onze medewerkers melden zich niet snel en niet vaak ziek: dit valt duidelijk op ten opzichte van het branchegemiddelde. In de berekening van de meldingsfrequentie van 2024 zijn medewerkers met een ziekmelding over meerdere dienstverbanden meegenomen als één verzuimmelding omdat het één medewerker betreft. Het (extra) lange verzuim is een belangrijk aandachtspunt: wanneer onze gemotiveerde en betrokken medewerkers zich uiteindelijk ziekmelden, blijven ze helaas ook geregeld langer ziek. De aanpak van deze hogere gemiddelde verzuimduur is een speerpunt in de aanpak voor medewerkers met de ondersteunende driehoek van Arbo-arts, leidinggevend en betrokken HR-adviseur. Leidinggevend worden gericht ondersteund met (preventieve) adviezen door de HR-adviseurs. We hebben in 2024 gebruik gemaakt van Zorg van de Zaak als Arbodienst. Met onder andere de inzet van een praktijkondersteuner door Zorg van de Zaak wordt in een eerder stadium van het verzuim multidisciplinair gekeken naar de verzuimsituatie in directe verbinding met de betrokken HR-adviseur. Hierdoor kunnen eerder passende interventies ingezet worden. De ingezette lijn om met name de gemiddelde verzuimduur te verkorten is in 2024 minder effectief gebleken dan in 2023.

In 2022 zijn de laatste trainingen 'Regie op inzetbaarheid' uitgevoerd en vanaf 2023 is deze training een vast onderdeel geworden van het inwerkprogramma voor nieuwe teamleiders. Door deze training zijn alle medewerkers en alle leidinggevend bekend zijn met het ICF-model en de eigen verantwoordelijkheid in het bewaken van de balans tussen belasting en belastbaarheid. Het ICF-model maakt de thema's Lichamelijk en Psychisch functioneren, Functioneren Buitenshuis, Functioneren Thuis (incl. BRAVO onderwerpen), Persoonlijke Factoren en Omgevingsfactoren van iedere medewerker beter bespreekbaar. In 2022 is het verzuimbeleid in zijn geheel en specifiek met betrekking tot de continuering van de dienstverlening van de Arbodienst geëvalueerd. Hierin is ook extra aandacht voor de psychosociale arbeidsbelasting en veiligheid geweest. Om dit meer nadrukkelijk voor medewerkers te kunnen bieden en borgen is vanaf 2023 gekozen voor een externe vertrouwenspersoon, vindbaar en gekoppeld aan de providerboog van Zorg van de Zaak, specifiek voor medewerkers aan te stellen naast de bestaande externe vertrouwenspersoon voor leerlingen/studenten en ouders.

ROC Menso Alting

Het verzuimpercentage is in 2024 gestegen naar 6,05% (4,74% in 2021, 6,23% in 2022, 5,55% in 2023). Werkdruk en gerichte interventies blijven op de agenda staan, waarbij we heel specifiek aan de voorkant willen komen en meer preventief gerichte afspraken kunnen maken.

GomarusCollege

Het verzuim is in 2024 lichtelijk gestegen naar 4,98% (3,93% in 2021, 4,32% in 2022 en 4,33% in 2023). De begeleiding en 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.

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. Hoewel dit veel tijd en aandacht vraagt, is het voor betrokkene van grote meerwaarde dat wij hierbij de juiste begeleiding kunnen bieden. Gebruikmaken van netwerken is daarin een belangrijk instrument. In een aantal gevallen is bovenstaande niet mogelijk geweest. Een heel klein aantal medewerkers is in 2024 ziek uit dienst gegaan. Voor deze medewerkers is 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. Daar waar nieuwe verplichtingen ontstaan wordt nagegaan wat gedaan kan worden om de schadelast te verminderen en mensen te helpen richting nieuw perspectief.

3.6 Maatschappelijke thema's banenafspraken

Op sectorniveau (VO en MBO) zijn afspraken gemaakt dat scholen zich inspannen om bij te dragen aan werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (specifieke doelgroepen). De GSG heeft de afgelopen jaren een aantal initiatieven genomen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in ondersteunende rollen een plek te geven binnen de organisatie. Voor het Gomarus College zijn vanuit de sector VO vooralsnog geen opgelegde quota's van toepassing. We hebben bij het Gomarus College een aantal mensen in dienst die tot deze doelgroep gerekend worden, zij worden ingezet in reguliere facilitaire rollen en we maken gebruik van subsidiemogelijkheden via de gemeente (vaak via een waardebeoordeling). Op de werkplek wordt gezorgd voor goede begeleiding en aansturing van deze medewerkers. Voor het ROC Menso Alting geldt dat vanuit de sector MBO wordt gewerkt met een quota van 2,76% gebaseerd op het aantal fte's. Deze worden jaarlijks gemonitord en in 2024 voldoen we nagenoeg aan deze vereiste, de realisatie is 2,6%.

3.7 Verklaring omtrent gedrag

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	118	<5	
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting		<5	

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Voor één VOG geldt dat deze niet tijdig aanwezig was. Dit is te verklaren door een terugwerkende kracht mutatie voor een medewerker die eerder in dienst was met een geldige VOG. De GSG streeft er naar personeel in loondienst aan te nemen. In uitzonderlijke gevallen is het vanwege specifieke deskundigheid nodig een ZZP'er in te zetten. Dit is in 2024 gedaan voor specifieke ICT deskundigheid, accreditering voor de opleidingsschool en begeleiding van specifieke langdurige verzuimtrajecten. Voor ZZP'ers loopt de aanvraag VOG via dezelfde workflow als voor

medewerkers in loondienst. Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven tot het controleren van de VOG's.

Hoofdstuk 4. Bedrijfsvoering

4.1 Facilitaire zaken, inkoop, ICT en huisvesting

Facilitaire Zaken en Inkoop

Het inkoopbeleid van GSG is een continu proces dat in samenwerking met de locaties en inkoopteams wordt uitgevoerd. In 2024 zijn diverse aanbestedingen gestart en/of afgerond, waaronder voor AV-middelen, ICT-hardware, Techlab Sterk Techniek Onderwijs, multifunctionals en de website. Deze aanbestedingen hebben geleid tot raamovereenkomsten met verschillende partijen.

Om beter inzicht te krijgen in de uitgaven binnen GSG, is het contractbeheer verder uitgebreid en worden contracten vastgelegd in een contractenregister. Dit helpt bij het volgen van contract compliance. Daarnaast wordt er periodiek een spendanalyse uitgevoerd om te zien hoe het inkoopbeleid wordt nageleefd en om processen beter op elkaar af te stemmen.

ICT en Informatiebeveiliging

In 2024 is het ICT-beleidsplan voor 2022-2027 uitgevoerd. De interne besturing van de ICT-agenda is zo ingericht dat het onderwijs meer invloed heeft op de agenda van de ICT-afdeling. Dit beleidsplan is gebaseerd op het strategische beleid van GSG en de eisen en wensen op het gebied van ICT, verzameld via de governance-structuur ICT. Deze structuur omvat drie niveaus: richting, inrichting en verrichten, waarbij zowel onderwijs als ICT vertegenwoordigd zijn.

De dynamische agenda die hieruit voortkomt, bevat gerichte acties op het gebied van ICT, zoals nieuwe of verbeterde software en digitale smartboards voor het onderwijs. Voor betere beheersing en betrouwbaarheid worden ICT-voorzieningen vaker als dienst uit de markt gecontracteerd in plaats van zelf gebouwd en onderhouden. Dit heeft geleid tot uitbesteding van het datacenter en de levering en beheer van switches en Wifi as a service.

Door veranderende eisen aan informatiebeveiliging en privacy veranderen de werkzaamheden van de ICT-afdeling en worden andere eisen gesteld aan medewerkers. Dit wordt aangepakt met scholingstrajecten en herziening van rollen en functies binnen de afdeling.

In 2024 zijn geen aparte aanbestedingen voor ICT-hardware en audiovisuele middelen uitgevraagd. Op basis van raamovereenkomsten uit 2022 is een mini-competitie gehouden voor de levering van diverse hardware zoals laptops. Voor audiovisuele middelen is een raamovereenkomst met leverancier PTH getekend, en in 2024 zijn op diverse locaties beamers en digiborden geleverd.

Cyberveiligheid / Normenkader IBP

ROC Menso Alting is aangesloten op het programma Cyberveiligheid van MBO Digitaal, en het Gomarum College is via Kennisnet/SIVON aangesloten op het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor het funderend onderwijs. Binnen MBO Digitaal wordt het NBA-kader gebruikt om het volwassenheidsniveau van instellingen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy te meten en te verhogen. Hetzelfde normenkader wordt ook gebruikt voor het Gomarum College. De governance, het risicomanagement en de compliance ten aanzien van het normenkader wordt vastgelegd en beheerd in een softwarepakket, het platform Trustbound. Omdat de GSG bestaat uit zowel een MBO- als VO-instelling, en sprake is van een gedeeld ICT-landschap, wordt voor beide onderdelen hetzelfde kader gebruikt. De GSG neemt daarom als totaal standaard deel aan

de audits en stelt op basis van de bevindingen een IBP-roadmap op met verbeterpunten op basis van de scores. Naast deze audits worden ook pen-tests uitgevoerd, om zicht te krijgen op de kwetsbaarheden in de beveiliging van de systemen en de data.

In 2024 is begonnen met het vergroten van het bewustzijn op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Dit begon met een sessie met leidinggevend en ethical hackers. Op basis van deze sessie is besloten om een structurele phishingcampagne voor medewerkers te starten.

Huisvesting

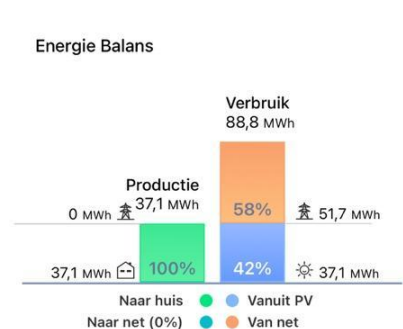
Bij het ROC Menso Alting is een lokaal geschikt gemaakt voor Business College en zijn er plannen in ontwikkeling voor de herinrichting van het examenlokaal. Verder is er vanuit het meerjarig onderhoud weer een gedeelte van de vloeren vervangen en is er binnen schilderwerk uitgevoerd.

De inrichting van de personeelskamer van Vondelpad 1 is vervangen. Verder zijn de kantoren van directie en teamleiders voorzien van nieuwe inrichting. Er zijn voorbereidingen getroffen om de verlichting te vervangen naar Led. De uitvoering zal in Q1 van 2025 plaatsvinden. De personeelskamer van Vondelpad 3, het andere gebouw van Gomarus Havo/VWO in de stad Groningen, is voorzien van aanvullende inrichting.

Bij het gebouw aan Vondelpad 2 (VMBO) is er vanuit subsidiegelden gewerkt aan de look en feel van de technieklokalen. De vloeren zijn voorzien van een epoxylaag, de verlichting is vervangen en de wanden zijn geschilderd. De bouwplannen voor een Techlab zijn verder uitgewerkt en de vergunning is aangevraagd. Het aanbestedingstraject is doorlopen, er wordt gestuurd op realisatie in het voorjaar van 2025. In de gymzaal zijn akoestische maatregelen genomen om de nagalmtijd te verkorten.

Voor het gebouw waar het Praktijkonderwijs is gehuisvest zijn plannen gemaakt om de ruimtes opnieuw in te richten. Vooruitlopend op de uitvoering daarvan in Q1 van 2025 zijn alvast de lockers vervangen.

In het gebouw van Gomarus Assen zijn na de eerdere verbouwingen alle vloeren vervangen en is het technieklokaal vernieuwd. Daarnaast is er een leesvloer met een bibliotheek ingericht om het lezen te bevorderen. Ook is in de aula een podium toegevoegd. Verder zijn de zonnepanelen in februari 2024 in gebruik genomen. Over het jaar 2024 is 42% van het totale stroomverbruik door de panelen opgewekt.



In Drachten is het integraal huisvestingsplan van de gemeente afgerond. Hierin staat het Gomarus College in 2031 in de planning voor permanente uitbreiding. Er is een voorstel gemaakt om tegelijk met de bouw van een appartementencomplex achter de school al in 2026 de permanente uitbreiding te realiseren. Begin 2025 volgt besluitvorming hierover.

Op de Gomarus-locatie in Leeuwarden is in aansluiting op de realisatie van de nieuwe onderwijsvleugel het terrein verder afgemaakt. De fietsenstalling is uitgebreid en opnieuw ingedeeld en de bomen en hagen zijn aangelegd.

In het nieuwe Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Groningen komen er middelen beschikbaar voor het Gomarus College om meerdere panden te vernieuwen. In voorbereiding daarop is in 2024 het eigen Strategisch Huisvestingsplan (SHP) in samenwerking met ICS Adviseurs herijkt. In het nieuwe SHP zijn 4 toekomstscenario's geschetst. De gemeente heeft BDG-architecten gevraagd om een locatieonderzoek uit te voeren voor de gebouwen van de GSG. In Q1 van 2025 zal dit onderzoek afgerond en gepresenteerd worden.

4.2 Financiën, Toekomst- en continuïteitsparagraaf

Leerlingen (teldatum 1-10-2024)

	2023	Verslagjaar 2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	3264	3281	3206	3187	3111	3030
Aantal studenten BOL/BBL	548	511	570	570	583	592

Leerlingen/studenten: bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2024-2028 zijn de prognoses van aanmeldingen en inschrijvingen geactualiseerd. In de prognose voor het Gomarus College zijn de gegevens verwerkt van het aantal leerlingen dat op de basisscholen in de regio is ingeschreven. Op grond van deze gegevens en een hoger dan verwacht aantal aanmeldingen lijkt een lichte schommeling 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 behoorlijke mate van onzekerheid. Voor de prognoses wordt gebruik gemaakt van de referentie-ramingen 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 ROC 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.

FTE (gemiddelde over 12 maand)

Aantal FTE	2023	Verslagjaar 2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur/ management	31,40	31,98	32,10	32,10	33,26	33,73
Personeel primair proces/ docerend personeel	245,00	257,16	247,32	230,45	220,97	211,35

Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	119,70	120,00	130,39	132,78	135,00	135,90
Totaal	396,10	409,15	409,81	395,33	389,23	380,98

Personeel: Door de mutatie van het totaal aantal leerlingen en studenten verwachten wij dat het onderwijzend personeel in aantal eerst licht zal toenemen en vervolgens weer afnemen. 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 de extra middelen die in de periode 2021-2023 beschikbaar zijn gesteld voor het Nationaal Programma Onderwijs, werkdrukmiddelen, en subsidies was er tijdelijk ruimte voor extra personeel. Dit zal ook nog het geval zijn tot en met 2024. Dit heeft geleid tot een incidentele uitbreiding van het aantal fte's, die na volledige besteding van de middelen weer afgeschaald zal moeten worden. Het in 2022 gesloten onderwijsakkoord zal voor het vo daarentegen wel structureel leiden tot een toename van het aantal fte's. De overheid heeft daarnaast aangekondigd dat er structurele middelen voor kansengelijkheid en het versterken van het onderwijs in de basisvaardigheden komt, maar over de hoogte en duurzaamheid van deze middelen is het op dit moment slechts speculeren.

Financieel resultaat

Het resultaat over 2024 is uitgekomen op - € 1.699.000, dit is -3,6% van de totale baten. Het begroot resultaat over 2024 was - € 871.000. Het resultaat over 2023 was - € 159.000, -0,04% van de totale baten.

Staat van baten en lasten

bedragen x € 1.000

	2023	Begroting verslagjaar 2024	Realisatie verslagjaar 2024	2025	2026	2027	2028	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN									
Rijksbijdragen	43.472	44.064	45.531	43.878	43.462	43.265	43.886	1.467	2.059
Overige overheids-bijdragen en subsidies	130	65	30	145	145	145	145	-35	-100
Baten werk in opdracht van derden	115	148	182	212	215	218	220	34	67
Overige baten	1.046	879	1.169	872	859	856	804	290	123
TOTAAL BATEN	44.763	45.156	46.912	45.107	44.681	44.484	45.055	1.756	2.149
LASTEN									
Personeelslasten	34.674	36.356	38.052	37.667	35.775	35.358	35.504	1.696	3.378
Afschrijvingen	1.384	1.881	1.613	2.000	2.088	2.160	2.156	-268	229
Huisvestingslasten	2.205	2.080	2.267	2.265	2.169	2.159	2.159	187	62
Overige lasten	6.617	5.676	6.671	4.811	4.667	4.643	4.643	995	54
TOTAAL LASTEN	44.880	45.993	48.603	46.743	44.699	44.320	44.462	2.610	3.723
SALDO									
Saldo baten en lasten	-117	-837	-1.691	-1.636	-18	164	593	-854	-1.574
Saldo financiële baten en lasten	-42	-34	-8	-11	-7	-7	-7	26	34
Saldo buitengewone baten en lasten									
TOTAAL RESULTAAT	-159	-871	-1.699	-1.647	-25	157	586	-828	-1.540

Verklaringen verschil jaarrekening 2024 ten opzichte van de begroting 2024:

- De lumpsum bijdragen van het Rijk zijn gestegen door het bedrag per leerling als gevolg van de gestegen prijsindexatie.
- De overige bijdragen zijn hoger door meer detachering en meer ontvangen ouderbijdragen.
- De hogere personeelskosten zijn het gevolg van CAO aanpassingen +5,6%, hogere premies 2,3% gedeeltelijk gecompenseerd door minder FTE 1.552K.
- De overige personeelskosten zijn vooral hoger door de uitbesteding salarisadministratie en diverse personeelskosten, totaal 326K.
- De lagere afschrijvingslasten zijn het gevolg van het alter realiseren van investeringen dan de aanvankelijke planning.
- De huisvestingskosten zijn gestegen door hogere prijzen schoonmaak, hogere kosten beveiliging, onderhoud en huur.
- De hogere overige lasten zijn het gevolg van hogere kosten administratie en beheer 405K, meerkosten vakgroepen door o.a. STO 162K, kosten leerlingen andere scholen 138K.

Verklaringen verschil jaarrekening 2024 ten opzichte van de jaarrekening 2023:

- De rijksbijdrage is gestegen door meer leerlingen, een prijscompensatie maar gecompenseerd door het wegvallen van de bijdrage NPO.
- De hogere personeelskosten zijn het gevolg van CAO aanpassingen meer personeel en overige personeelskosten.
- De gestegen afschrijvingen zijn het gevolg van in 2023 gerealiseerde investeringen.

Vooruitblik naar de komende jaren:

De in 2022 en 2023 ontvangen middelen voor NPO moesten in die jaren worden gezien als baten en via het resultaat toegevoegd aan de reserves. Bij de besteding van deze middelen in de jaren erna was dus sprake van onttrekkingen uit de reserves en daardoor van negatief begrote resultaten. Nu deze middelen volledig besteed zijn zal vanaf het schooljaar 25/26 weer een positief resultaat begroot kunnen worden en zijn de baten en lasten weer in balans.

Balans in meerjarig perspectief

bedragen x € 1.000

	Realisatie vorig jaar 2023	Realisatie verslagjaar 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
ACTIVA						
VASTE ACITVA						
Immateriële vaste activa	83	54	24	-		
Materiële vaste activa	12.555	13.769	14.978	14.478	13.766	13.053
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	12.638	13.823	15.002	14.478	13.766	13.053
VLOTTENDE ACTIVA						
Vorraden						
Vorderingen	2.088	2.609	1.550	1.550	1.550	1.550
Kortlopende effecten						
Liquide middelen	10.884	5.018	5.789	6.216	7.013	8.240
Totaal vlottende activa	12.972	7.680	7.339	7.766	8.563	9.790
TOTAAL ACTIVA	25.610	21.450	22.341	22.244	22.329	22.843
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve publiek	11.722	10.090	9.183	9.228	9.454	10.110
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	599	529	529	459	389	319
Totaal eigen vermogen	12.321	10.619	9.712	9.687	9.843	10.429
VOORZIENINGEN	2.767	2.672	3.011	3.109	3.208	3.306
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.385	1.209	1.045	875	705	535
KORTLOPENDE SCHULDEN	9.137	6.950	8.573	8.573	8.573	8.573
TOTAAL PASSIVA	25.610	21.450	22.341	22.244	22.329	22.843

Financiële situatie op balansdatum

De liquiditeitspositie is ten opzichte van 2023 gedaald. Deze daling is vooral veroorzaakt door het jaarresultaat en de daarin begrepen besteding van eerder ontvangen subsidies en 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 gestegen ten opzichte van vorig jaar. Hoewel het saldo van eigen vermogen en voorzieningen licht is gestegen, is het balanstotaal veel gedaald door (incidenteel) veel lagere kortlopende schulden als gevolg van besteding van subsidies. De ratio ligt ruim boven het minimum dat de inspectie als ondergrens hanteert.

Eigen vermogen

De totale vermogenspositie is in het afgelopen verslagjaar licht gedaald (€ 10,6 mln.; 2023 € 12,53mln.) als gevolg van het negatieve resultaat. In de jaren 2018-2022 zijn door het bestuur maatregelen genomen om de exploitatieresultaten structureel van negatief naar positief om te buigen. Deze maatregelen hebben succes gehad, waardoor ruimte is gecreëerd voor noodzakelijke investeringen in onderwijs en gebouwen. Onderdeel van de maatregelen was de verdere versterking van risicomanagement. Een risico-inventarisatie leverde een prioritering op van de benodigde beheersmaatregelen. Op basis van de beheersmaatregelen is het bestuur van mening dat het eigen vermogen op dit moment toereikend is voor investeringen en 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 2024 0,53 (2023 0,65) en ligt dus ruim onder de door de inspectie gehanteerde bovengrens.

Financiering/Kasstromen

De kasstroom uit operationele activiteiten is afgenomen met € 2,9 mln. Dit is de resultante uit de exploitatie en de ontvangen subsidies. De kasstroom uit investerings- en financieringsactiviteiten ligt hoger dan vorig jaar. In het verslagjaar zijn de gedane investeringen ad € 2,8 mln. ongeveer 1,2 mln. hoger dan de afschrijvingen ad € 1,6 mln.

Investeringen en afschrijvingen

Verschillende schoolgebouwen in de stad Groningen zullen op termijn worden vervangen door nieuwbouw of er vindt aan nieuwbouw gelijkwaardige renovatie plaats. Dit is onderdeel van een Integraal Huisvestingsplan dat door de gemeente Groningen is opgesteld en dat tot stand is gekomen na een grondige inventarisatie van de staat van de schoolgebouwen. De vervanging van de locatie Vondelpad 3 staat gepland voor het tijdvak 2024-2027 en die van de locatie Vondelpad 1 en de Magnolia voor het tijdvak 2028-2031. Het meerjarig onderhoud voor de huidige gebouwen is verwerkt in de meerjarencijfers. Dit onderhoud is voor eigen rekening en wordt geactiveerd

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.

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar 2023	Realisatie Verslagjaar 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signalerings- waarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,59	0,62	0,57	0,58	0,58	0,60	Ondergrens < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,28	0,23	0,22	0,22	0,22	0,23	Ondergrens < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	1,42	1,10	0,86	0,91	1,00	1,14	Ondergrens: 1,5 (bij totale baten onder €3 mln.), 1,0 (bij totale baten tussen €3 mln. en €12 mln.), 0,75 (bij totale baten tussen €12 mln. en €25 mln.) 0,5 (bij totale baten boven €25 mln.)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-0,36%	-1,93%	-3,59%	-3,65%	-0,06%	0,35%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek Eigen vermogen)/ totale baten	0,09 -	0,13 -	0,15 -	0,15 -	0,14 -	0,12 -	Bovengrens > 0

Toelichting op de financiële positie

De toekomst- en continuïteitsparagraaf gaat uit van de jaarrekening 2024 en de vastgestelde meerjarenbegroting 2024-2028.

4.3 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. Drie keer per jaar wordt een rapportage opgesteld waarin de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van uitvoering van de begroting en de ontwikkeling van de risico's worden beschreven. Deze rapportage wordt besproken met het College van Bestuur, de Auditcommissie van de Raad van Toezicht, de voltallige Raad van Toezicht en medezeggenschap.

In de periodegesprekken met de directeuren is risicomanagement onderwerp van gesprek. Aan de hand van door de directeuren per locatie opgestelde perioderapportages worden de risico's in kaart gebracht en wordt verantwoording afgelegd over de maatregelen die zijn genomen om deze risico's te beheersen.

Risicomanagement

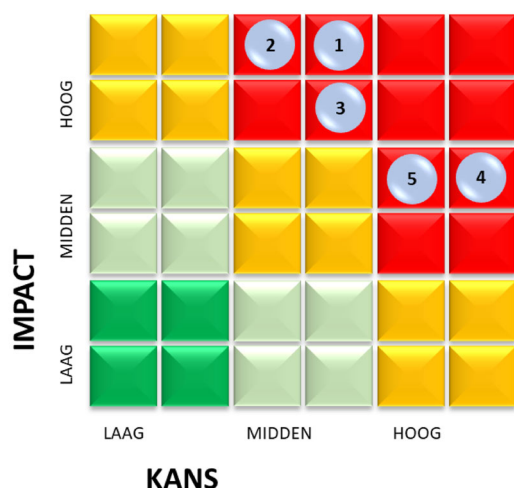
Eind 2019 is op basis van een risico-inventarisatie een financieel risicoprofiel voor de Stichting Gereformeerde Scholengroep opgesteld. Dit profiel is eind 2022 geactualiseerd.

Als belangrijke risico's zijn daarbij de volgende risico's geïnterpreteerd:

1	Er is een risico op onvoldoende beschikbare docenten en ondersteunend personeel met een bij GSG passende identiteit als gevolg van de arbeidsmarkt schaarste in Noord-Nederland.
2	Er is een risico op onvoldoende studenten en leerlingen als gevolg van de regionale krimp, de landelijke dalende trend in mbo-studenten en de profilering van GSG in Noord-Nederland.
3	Er is een risico op dalende kwaliteit van onderwijs als gevolg van een mismatch in ontwikkelcapaciteit van personeel en de onvoldoende doorlopende leerlijnen binnen GSG.
4	Er is een risico op een verstoring van de primaire onderwijs- en/of bedrijfsvoeringsprocessen als gevolg van uitval van de IT-omgeving van GSG.
5	Er is een risico op onzorgvuldig omgaan met- of verlies van- (persoons-)gevoelige informatie van medewerkers en studenten door onvoldoende bewustzijn bij personeel met betrekking tot cybersecurity en de AVG.

(Een zesde risico is alleen voor interne doeleinden beschreven en hier bewust weggelaten).

Zoals uit onderstaande *heatmap* blijkt zijn de kans dat deze risico's zich voordoen en de impact die de risico's hebben op de continuïteit van de GSG niet gelijk.



Naast de impact van en de kans op het zich voordoen van risico's speelt ook risicobereidheid een rol. Daarbij wordt een keuze gemaakt in welke mate risico's geaccepteerd worden en bij welke risico's maatregelen getroffen moeten worden om de kans en de impact te verminderen.

Om deze vorm van risicomanagement en -bewustzijn verder te borgen in de organisatie heeft de GSG een riskboard ingesteld. Deze houdt toezicht op de opzet en implementatie van het operationeel risicomanagement en monitort het risicoprofiel in relatie tot de risicobereidheid. De

riskboard bestaat uit de bestuurder en de risico-eigenaren en wordt ondersteund door de assistent-controller. Bij het risicoprofiel zoals dat eind 2022 is vastgesteld zijn de risico-eigenaren de bestuurder, de controller en de directeuren met de portefeuilles Onderwijs en Kwaliteit, HR, Marketing & Communicatie en ICT.

Als volgende stap in het risicomanagement zal voor de GSG een risicomanagement volwassenheidsmodel worden ontwikkeld. Aan de hand van een nulmeting kan dan worden bepaald welke stappen ondernomen moeten worden om het gewenste volwassenheidsniveau te realiseren en welk tijdspad daarbij hoort.

De GSG heeft naast de hierboven geschetste maatregelen gezien de huidige omgevingsfactoren en begrotingsuitgangspunten voldoende buffers beschikbaar in het eigen vermogen om financieel gezien het 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.

4.4 Treasury-management

De tijdelijk overtollige middelen worden bij de huisbankier in rekeningen-courant, op spaarrekeningen en in deposito's bij gerenommeerde instellingen aangehouden. In 2022 is het treasurystatuut geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. In dit statuut 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.

4.5 Verklaring helderheid in de bekostiging

Het interne beleid en de sturing binnen de GSG zijn erop 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'.

4.6 Beleidsregel "Investeren van publieke middelen in private activiteiten"

ROC Menso Alting gebruikt publieke middelen alleen voor investeringen die bijdragen aan het realiseren van ons BOL en BBL onderwijs. ROC Menso Alting voldoet daarmee aan de voorwaarde dat activiteiten in lijn zijn met de bekostigde wettelijke taak.

Daarnaast worden contractonderwijs en trainingen aangeboden, zowel aan particulieren als aan zorginstellingen zoals het Groene Kruis. De baten van deze publiek-private activiteiten bedragen minder dan een half procent van de omzet. De verwachting is dat deze baten de komende jaren zullen toenemen door de vraag vanuit de markt en doordat het Ministerie het levenslang ontwikkelen (LLO) stimuleert.

Om de publieke activiteiten en de publiek-private contractactiviteiten te onderscheiden is met name voor het contractonderwijs en trainingen gekozen voor een separate administratie van het ROC Menso Alting (wettelijk onderwijs) en Menso Future (contractactiviteiten). Voor verhuur is dit niet gedaan, de kosten voor het gebouw en de opbrengsten uit verhuur staan beide bij het ROC Menso Alting.

In 2024 zijn de baten van het ROC Menso Alting en Menso Future als volgt te onderscheiden in publiek en publiek-privaat:

Activiteiten / opbrengstenstroom	Baten in € 2024	Publiek	Publiek-privaat	Toelichting
Contractonderwijs MA next+ (branche erkend)	114.500		X	Betreft opleidingen gerelateerd aan het aanbod Menso Alting, maar niet behorend tot de wettelijke taak
Trainingen MA next+	30.542		X	Betreft trainingen gerelateerd aan het aanbod Menso Alting, maar niet behorend tot de wettelijke taak
Verhuur van vastgoed	2.330		X	Betreft verhuur restcapaciteit in de weekenden
Detachering	90.130	X		Betreft detacheringen aan andere onderwijsinstelling of daar aan gelieerd, en vallen derhalve niet onder de beleidsregel
Exploitatie kantine	18.870	X		Zie brief 1-5-2024 van ministerie OCW, kantines zijn niet voor derden toegankelijk en vallen daarom niet onder de verantwoording volgens de beleidsregel
Rijksbijdragen/bekostigd onderwijs en subsidies (buiten scope beleidsregel)	7.271.756	X		Rijksbijdragen en subsidies ontvangen voor de uitvoering van de wettelijke taak
Subsidies (binnen scope beleidsregel)	0		X	Specifieke subsidies die ontvangen worden voor activiteiten die niet behoren tot de wettelijke taak
Studentenbijdragen	40.069	X		Betalingen voor het cursusgeld voor BBL-opleidingen, deze worden ingehouden op de rijksbijdragen voor de uitvoering van de wettelijke taak. Betalingen (vrijwillige) bijdragen voor verstrekking faciliteiten / activiteiten in lijn met het onderwijsprogramma
Totaal ROC Menso Alting (excl UWV)	7.568.197			
UWV-vergoedingen voor personeel	72.850	X		Uitkeringen voor medewerkers
Rentebaten	0	X		Baten voor het aanhouden van bankrekeningen

De geïnvesteerde publieke middelen in private activiteiten zijn gezien het ontbreken van een integrale kostprijsystematiek en de hantering van marktconforme tarieven gelijk aan de omvang van de baten.

In de beleidsregel is als voorwaarde 7 opgenomen dat in de verantwoording in het bestuursverslag de activiteiten worden toegelicht. Deze activiteiten zijn hierboven nader beschreven, inclusief een overzicht van de omvang van de baten en de geïnvesteerde middelen.

Omdat daarnaast ook een beschrijving van de juridische en organisatorische inbedding van de activiteiten opgenomen dient te worden, een toelichting van de meerwaarde, en een toelichting op het risicobeleid en -beheer onderstaand een tabel met de toetsing aan de voorwaarden uit de beleidsregel en vervolgens een tabel met hoe deze activiteiten zijn ingebed in de organisatie en hoe het risicobeleid en -beheer is ingericht.

Activiteit	Omschrijving activiteit	Omvang in € (2024)	Afweging privaaf met inzet publieke middelen	Voorwaarde 1 (in lijn met wettelijke taak)	Voorwaarde 2 (aantoonbare meerwaarde)	Voorwaarde 3 (overcapaciteit)	Voorwaarde 4 (proportioneel)	Voorwaarde 5 (oneerlijke concurrentie)
Contractonderwijs en trainingen	Cursussen en trainingen die privaaf worden gegeven.	Baten: 145,041	Cursussen en trainingen buiten bekostigd onderwijs, waarvoor publieke middelen (o.a. personeel en gebouw) ingezet worden.	Ja, sluit aan op bekostigd onderwijsaanbod. Daarnaast zorgt dit ook voor verdere specialisatie van gediplomeerde studenten. Tevens is het LLO een belangrijk onderwerp voor de Rijksoverheid, dit komt bijv. terug in het programma LLO katalysator.	Ja, verdere specialisatie en vergroten deskundigheid docenten en deelnemers. Daarnaast leidt dit ook tot mogelijke instroom in bekostigd onderwijs.	Inzet van personeel en ruimten zijn in principe structureel. Het betreft de inzet van een flexibele schil van personeel en ruimten.	Opleidingen zijn nauw verwant aan de overige opleidingen van het Menso Alting. De investeringen zijn vergeleken daarmee proportioneel.	Er wordt voldaan aan de voorwaarde. Het aanbod van vergelijkbare cursussen en trainingen (zie bijlage 2) is vergeleken met het aanbod contractonderwijs en de prijs is marktconform.
Verhuur	Verhuur van deel van het gebouw in de weekenden	Baten: 2.330	Bron van inkomsten vanuit onroerend goed gekocht met publieke gelden.	Betreft restcapaciteit van faciliteiten die overdag / door de week nodig zijn voor de uitvoering van de bekostigde wettelijke onderwijsstaak. Daardoor is het niet mogelijk deze capaciteit in de weekenden af te stoten.	Bedrijfseconomische afweging om delen van gebouwen (tijdelijk) te verhuren.	De afweging wordt gemaakt om in verband met overcapaciteit in de weekenden delen van het gebouw te verhuren.	Ja, zie voorgaande voorwaarden.	Huurprijzen per m2 zijn in het verleden vastgesteld en zijn marktconform.

De juridische en organisatorische inbedding en het risicobeleid en -beheer onderstaand zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Activiteit	Organisatorische inbedding	Risicobeleid en beheer
Contractonderwijs en trainingen	Om de publieke activiteiten en de publiek-private contractactiviteiten binnen het ROC Menso Alting te onderscheiden wordt voor het contractonderwijs en trainingen een separate administratie gevoerd van zowel het ROC Menso Alting als Menso Future. Beiden vallen juridisch gezien onder de Stichting GSG. Het ROC Menso Alting wordt aangestuurd door de directeur ROC Menso Alting, Menso Future heeft een eigen teamleider die	Het reguliere (risico) beleid en beheer van de GSG is ook op de contractactiviteiten van toepassing. De directeur ROC Menso Alting rapporteert in de tertaalgesprekken over de bestedingen en het risicobeheer in het in het onderdeel van de rapportages dat betrekking heeft op de exploitatie van het onderdeel Menso Future aan het CvB. Daarnaast worden voor de publiek-private activiteiten een aantal specifieke beheersmaatregelen getroffen: De teamleider Menso Future bewaakt de offertes en bespreekt vooraf met het onderwijsteam en het management de uitvoerbaarheid en mogelijke risico's;

	verantwoording aflegt aan de directeur ROC Menso Alting. Er is geen sprake van een andere juridische entiteit dan het bevoegd gezag Stichting GSG.	• De teamleider Menso Future bespreekt vooraf met de controller GSG de offertes en mogelijke financiële risico's; • De controller toetst jaarlijks of wordt voldaan aan de voorwaarden uit de beleidsregel "Investeren van publieke middelen in private activiteiten" • Aan het einde van een contractactiviteit controleren de teamleider Menso Future, de controller GSG en de financiële administratie de correcte afhandeling (tijdigheid) van betaling. • Voor de doorbelasting aan Menso Future van overheadkosten en een risico-opslag wordt gebruik gemaakt van een rekenmodel dat jaarlijks wordt geactualiseerd door de teamleider Menso Future en de controller GSG.
Verhuur	De verhuur van vastgoed vindt plaats met standaardovereenkomsten waarbij de rechtspersoon Stichting GSG de verhurende partij is. De baten uit verhuur komen ten gunste van het ROC Menso Alting. Er is geen sprake van een andere juridische entiteit dan het bevoegd gezag Stichting GSG.	Het reguliere (risico) beleid en beheer van de GSG is op de verhuur van vastgoed in eigendom van de GSG van toepassing. De directeur ROC Menso Alting rapporteert in de tertaalgesprekken over de bestedingen en het risicobeheer in het onderdeel in het in het onderdeel van de rapportages dat betrekking heeft op de exploitatie van het onderdeel ROC Menso Alting aan het CvB. Daarnaast worden de volgende specifieke beheersmaatregelen getroffen: • Gebruik van standaardovereenkomsten. • Vastgoed alleen verhuren bij (tijdelijke) overcapaciteit die niet direct afgestoten kan worden, in de regel is dat alleen in de weekenden.
Subsidies (binnen scope beleidsregel)	Om de publieke subsidies te onderscheiden van de subsidies die binnen de beleidsregel vallen te onderscheiden wordt een separate administratie gevoerd van zowel het ROC Menso Alting als Menso Future. Beiden vallen juridisch gezien onder de Stichting GSG. Het ROC Menso Alting wordt aangestuurd door de directeur ROC Menso Alting. Menso Future heeft een eigen teamleider die verantwoording aflegt aan de directeur ROC Menso Alting. Er is geen sprake van een andere juridische entiteit dan het bevoegd gezag Stichting GSG.	Het reguliere (risico) beleid en beheer van de GSG is ook op de subsidies die binnen de scope van de beleidsregel vallen van toepassing. De directeur ROC Menso Alting rapporteert in de tertaalgesprekken over de besteding van de subsidies en het risicobeheer in het onderdeel van de rapportages dat betrekking heeft op de exploitatie van Menso Future aan het CvB.

4.7 Verbonden partijen

Stichting Vrienden van Gomarus is aan te merken als verbonden partij van de GSG. De Stichting Vrienden van Gomarus heeft ook in 2024 een fors aantal ouders (67) financieel kunnen ondersteunen (€ 61.372) zodat hun kinderen (95) naar het Gomarus College konden reizen.

De GSG participeert in vier Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, zie hoofdstuk 2. Blijvend veel aandacht is besteed aan continuering van de zorg en ondersteuning van leerlingen met specifieke leer- en onderwijsbehoeften. Hierover is vanuit de locaties op schoolleiders- en zorgcoördinatoreniveau veelvuldig afgestemd. Op bestuurlijk niveau is onder andere gesproken over de (verplichte afbouw van te hoge) financiële reserves van de samenwerkingsverbanden.

Voor verdere informatie over aan de GSG verbonden partijen, zie de bijlage in de jaarrekening.

4.8 Besteding geormerkte subsidies

Voor een totaaloverzicht van de subsidies voor het voortgezet onderwijs en het mbo verwijzen wij u naar Model G van de jaarrekening in de bijlagen. Over de besteding van de verschillende subsidies verwijzen we naar hoofdstuk 2.

VO

Vanuit de Regeling Lerarenbeurs voor scholing hebben we € 45.531 ontvangen (in 2023: € 55.469). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.

Vanuit de Subsidieregeling sterk techniekonderwijs 2020–2023 hebben we als deelnemer aan de regio's Groningen Stad en TEC Drachten en Assen in 2024 € 766.055 besteed. Naast besteding aan de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen naar het mbo en de introductie van nieuwe keuzevakken is een techniek-event georganiseerd waar bedrijven en overheidsinstellingen aan leerlingen uit het basisonderwijs en de onderbouw van het vmbo hebben laten zien wat ze te bieden hebben op het gebied van techniek. Vanuit de aanvullende bekostiging voor techniekonderwijs hadden we in 2019 al € 319.620 ontvangen en in 2018 € 177.682. In 2024 heeft geen besteding van deze middelen plaatsgevonden.

Vanuit de subsidieregeling Pilot praktijkgericht programma gl/tl hebben we tot en met 2024 in totaal € 162.000 ontvangen. In 2021 is een brood- en banketmachine aangeschaft en in 2023 is er een Mute Lab gerealiseerd waarvan de afschrijvingslasten ten laste van deze subsidie worden gebracht. Daarnaast zijn deze middelen ingezet voor uren vervanging of nieuw aangestelde medewerkers en diverse materiele aanschaffingen. Per 31 juli 2024 zijn de activiteiten afgerond.

MBO

Vanuit de Subsidieregeling zij-instroom hebben we € 50.000 ontvangen (in 2023: € 25.000). 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 € 25.194 ontvangen (in 2023: € 4.552). Dit is besteed aan studiekosten voor het behalen van een bevoegdheid en begeleiding.

4.9 Allocatie van middelen

De aan de GSG toegekende onderwijsmiddelen worden verdeeld over de onder het schoolbestuur ressorterende scholen op basis van de bekostiging per leerling/student. Dit is vastgesteld in het allocatiebeleid zoals beschreven in de jaarlijkse Kadernota.

De gemeenschappelijke kosten voor het bestuurlijk apparaat, administratie en beheer, ICT, inkoop en communicatie worden bovenschools gemaakt en vervolgens naar rato van de aantallen leerlingen en studenten verdeeld.

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep

Bijlage 1:

Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2024

<u>Naam lid en rol/portefeuille</u>	<u>Termijn</u>	<u>Periode</u>
Dr. G.J.W. (Gert Jan) Bent, Kropswolde <i>portefeuille bestuur en organisatie</i>	1e termijn	01-10-2021 t/m heden
Drs. R.H. (Rob) Bouman RA, Zuidhorn <i>portefeuille financiën en bedrijfsvoering</i>	2e termijn	30-06-2016 t/m 30-06 2024
P. (Pieter) Hakvoort MBA, Assen <i>portefeuille financiën en bedrijfsvoering</i>	1e termijn	01-06-2023 t/m heden
Prof. dr. A. (Arnold) Huijgen, Kampen <i>voorzitter en portefeuille identiteit</i>	1e termijn 2e termijn	24-01-2017 t/m 23-01-2021 24-01-2021 t/m heden
E.J. (Eelke Jan) Jongsma, Leek <i>portefeuille financiën en bedrijfsvoering</i>	1 ^e termijn	01-06-2024 t/m heden
A.R. (Robertha) Langenberg – Klok MSc, Nieuweroord <i>portefeuille onderwijs</i>	1e termijn	01-02-2023 t/m heden

Andere hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht Stichting GSG

<u>Naam lid</u>	<u>Hoofd- en nevenfunctie(s)</u>
Dr. G.J.W. Bent	Directeur-bestuurder Florion, koepel gereformeerde basisscholen in de wijde regio rondom Zwolle. Eigenaar Efficacy Consult bv. Lid Raad van Toezicht Stichting Attenta. Voorzitter ChristenUnie Drenthe. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomar.
Drs. R.H. Bouman	Partner Publieke Sector BDO Accountants. Lid van de werkgroep Decentrale Overheden Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA). Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomar.

P. Hakvoort MBA	Voorzitter Landelijk Zorgsysteem Veteranen bij het Ministerie van Defensie. Toezichthoudend bestuurslid en voorzitter Vereniging Dit Koningskind. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomar. Eigenaar Hakvoort Training en Advies
Prof. dr. A. Huijgen	Hoogleraar dogmatiek aan de Protestantse Theologische Universiteit (PhTU). Voorzitter Raad van Toezicht Stichting WZU Veluwe. Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomar. Lid deputaatschap buitenlandse kerken Christelijke Gereformeerde Kerken. Voorzitter Vereniging voor Theologie.
E.J. Jongsma	Partner bij BDO Audit & Assurance bv. Lid sectorcommissie Cozie/ NBA. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomar
A.R. Langenberg – Klok MSc	Eigenaar van Robertha Langenberg, adviseur, programmamanager & wandelcoach voor organisaties in zorg, welzijn en onderwijs. Trustee Neuman Systems Model. Ambassador van de European Neuman System Model Association. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomar.

Nevenfuncties College van Bestuur Stichting GSG

E. van Hoorn	Voorzitter Stichting Vrienden van Gomar. Bestuurslid Stichting
Vz. College van Bestuur	Coördinatie Financiële Acties voor het Gereformeerde Onderwijs.
1-1-2024 t/m 30-9 2024	Voorzitter Coöperatie MBO-voorzieningen. Bestuurslid van de Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs VO Fryslân-Noard, Noord- en Midden-Drenthe, en Zuidoost Friesland. Lid Raad van Toezicht Zorgverlening Het Baken te Elburg. Lid Raad van Commissarissen Stichting Wetland Wonen Groep te Vollenhove. Lid Raad van Commissarissen Zevenwouden U.A. te Leeuwarden. Bestuurslid van Stichting Beheer Derdengelden CCV, Stichting Administratiekantoor OV te Arnhem en Stichting Beheer Derdengelden CCV Connect te Arnhem.
P.H. Holsappel	Bestuurslid Natuur, Duurzaamheid en Cultuureducatie
Vz. College van Bestuur	Westerkwartier
<i>GSG sinds 1 oktober 2024</i>	

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

Zie de verantwoording WNT in de jaarrekening.

Vermenging functies

Er is in 2024 geen sprake van vermenging van de bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector.

Bijlagen ROC Menso Alting

Bijlage 1: Keuzedelen ROC Menso Alting 2023 - 2024

Code	Soort	Naam Keuzedeel	Docent	Wordt aangeboden in leerjaar		Bestemd voor	SBU
K0006	verbredend	Assisteren bij sport en recreatie	SAG/RVJ	1	2	N2	240
K1137	verbredend en verdiepend	Voeding en hospitality	POG	1	2	N2	240
K1296	verdiepend	Helpende +	JLU	1	2	N2	240
K0186	verbredend	Wijkgericht werken	ENA		2	N3	240
K0148	doorstroom	HBO doorstroom gezondheidszorg	KKE		3	N4	240
K0202	generiek en verbredend	Werken in het buitenland	ENA		3	4 N4	240
K1006	verdiepend	Palliatieve zorg	ENA			4 N4	480
K0152	verdiepend	Expressief talent*	MAR	1	2	N3	240
K0920	verbredend en verdiepend	Leider sportieve recreatie	SAG/RVJ		2	N3	240
K1292	verbredend	Combifunctionaris IKC Brede school	ROT		2	N3	240
K0231	doorstroom	Doorstroom HBO Mens & Maatschappij	BMT			N4	240
K0974	doorstroom	Voorbereiding PABO	IDR			N4	480
K1178	verbredend	Meer muziek in de klas	HVJ		2	N3	240
K0031	generiek en verbredend	Duurzaamheid in het beroep D	DMP	1	2	N3	20
K0790	verbredend en verdiepend	Belevingsgericht werken	HBG		2	N3	240
K0067	verbredend	Mensen met niet aangeboren hersenletsel	HEH			N3	240
K1432	verdiepend	Verdieping kraamzorg	HBG/PSE/BUP			N3	480
K0066	verbredend	Mensen met licht verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag	MOG		2	N3	240
K0877	verbredend en verdiepend	Persoonlijk profileren	HRJ		2	N4	240
K0948	generiek en verbredend	Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking	BJJ/HDO		2	N4	240
K0125	doorstroom	Voorbereiding HBO	HRJ			N4	240
K1273	verbredend en verdiepend	Excellent vakmanschap	RJJ/HDO	1	2	N4	240
K1416	verbredend	Ondersteuning in de kinderopvang	ROT	1	2	N2	240

Bijlage 2: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad

Ondernemingsraad	Naam	Functie
	Dennis Westra	Voorzitter
	Niels Hamming	Secretaris
	Peter van Dam	Lid
	Giny Moltmaker	Lid
	Christian Soeters	Lid

Studentenraad	Naam	Functie
	Madelief Bakker	Voorzitter
	Renee Pathuis	Secretaris en communicatie
	Lisanne Pruim	Communicatie
	Johan Prins	Lid
	Joëlle Boonstra	Lid

Samenstelling op 31 december 2024.

Bijlage 3: 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	Lesgeld wordt door de student of de ouder betaald; bij BBL in sommige gevallen door de werkgever.
Thema 5	In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	Alle studenten worden ingeschreven op één kwalificatiedossier. 2 studenten zijn uitgeschreven omdat ze bij een andere instelling een opleiding volgen.
Thema 6	Student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	Bij de niveau 3 opleiding Zorg en welzijn (VZ-IG en MZ) staan studenten ingeschreven op beide opleidingen. Ze behalen een diploma voor beide opleidingen. Eén van beide opleidingen is in dat geval bekostigd. Dit is in schooljaar 24-25 niet meer aan de orde. Voor schooljaar 23-24 was dat nog wel het geval. Met dezelfde voorwaarden: voor één opleiding is een bekostiging verkregen, maar er zijn wel studenten afgestudeerd met een dubbel diploma. GSG ziet er daarbij op toe dat er geen sprake is van een oneigenlijke stapeling van diploma's in de zin van de Notitie Helderheid. (Bron: Eduarte) Er zijn 7 studenten na 01-10-2024 geswitcht van opleiding, 5 studenten daadwerkelijk een andere opleiding en 2 studenten maakten de overstap van BOL naar BBL.
Thema 7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	Er is een maatwerktraject ten behoeve van kraamzorg en baby thuiszorg, te weten Het Groene Kruis/Isis Kraamzorg. 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 4: Kwantitatieve evaluatie Kwaliteitsagenda

	Beoogd resultaat behaald		Beoogd resultaat stagneert
	Beoogd resultaat vordert		Indicator of gegevens nog niet bekend

PRIORITEIT 1 BEVORDEREN VAN KANSENGELEIJKHEID			
Doelstelling	Indicator	0-meting	Tussentijdse meting februari 2025
1.1 Geëijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	A. Succes van de pilot waarbij ook mbo studenten mogen deelnemen aan de keiweek en studenten-sportfaciliteiten. B. Het aantal studenten dat buitenlandervaring opdoet.	Vindt op regionaal niveau plaats met verschillende ketenpartners. 20 studenten ('23- '24)	Vindt op regionaal niveau plaats met verschillende ketenpartners. 22 studenten ('24- '25)
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	A. Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (JOB-monitor). B. Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf, gemeten aan de hand van [Indicator nog niet bekend]. C. Aandeel studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid (studentenpeiling NP Onderwijs).	82% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op school?' (JOB 2022) Nieuwe indicator nog niet bekend, dus ook geen meting beschikbaar. 18% (2022)	83% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op school?' (JOB 2024) Nieuwe indicator nog niet bekend, dus ook geen meting beschikbaar. Indicator wordt voortaan via een andere monitor beschikbaar gesteld door OCW. Indicator nog niet beschikbaar via andere monitor, dus geen meting.
1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding. Ombuigen en afremmen stijging vsv's en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv's in 2026.	A. De aantallen nieuwe vsv's per jaar, op instellingsniveau en uitgesplitst naar niveau en leerweg (DUO). B. Het aandeel uitromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft, op instellingsniveau en uitgesplitst naar niveau en leerweg (CBS, via DUO). C. Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, op instellingsniveau en uitgesplitst naar niveau en wel/geen ondersteuningsbehoefte (JOB-monitor).	Instellingsniveau: 3 Niveau 2 bol 0%/ bbl n.v.t. Niveau 3 bol 0,09%/ bbl 0% Niveau 4 bol 2,77%/ bbl 0% (DUO, februari '22) Instellingsniveau: 79% Niveau 2 bol: onbekend Niveau 2 bbl: n.v.t. valt buiten ons aanbod (DUO, 2021) Instellingsniveau: 64% Niv. 2 81% en 59%wel/69% geen o.b. Niv. 3 58% en 70%wel/46% geen o.b. Niv. 4 65% en 77%wel/87% geen o.b. (JOB 2022)	Instellingsniveau: 12 Niveau 2 bol 0%/ bbl n.v.t. Niveau 3 bol 0%/ bbl 0% Niveau 4 bol 0%/ bbl 0% (DUO, 2023) Op alle niveaus (2, 3 en 4) zijn de aantallen onder de 5 studenten per niveau, waardoor de percentages in het DUO bestand op 0% uitkomen. Instellingsniveau: n.n.b. Niveau 2 bol: n.n.b. Niveau 2 bbl: n.v.t. valt buiten ons aanbod Gegevens 22/23 nog niet definitief vastgesteld en dus nog niet bekend. Instellingsniveau: 88% Niv. 2 82% en 50%wel/82% geen o.b. Niv. 3 54% en 50%wel/57% geen o.b. Niv. 4 61% en 58%wel/66% geen o.b. (JOB 2024)
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en stimuleren van doorstroom.	A. Succes in het eerste jaar mbo (startersresultaat) op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (MBO Raad, via DUO).	Startersresultaat instellingsniveau: 90% Startersresultaat per beroepsopleiding met een maatschappelijke opgave: Bc113 mbo verpleegkunde: 88% Bc223 Vz-ig: 77% Bc310 Mz niv. 3: nb. ivm aantal studenten Bc310 Mz niv. 4: 83% Bc337 PW niv. 3: nb. ivm aantal studenten Bc337 PW niv. 4: 82% (DUO voorlopige cijfers '21-'22)	Startersresultaat instellingsniveau: 90% Startersresultaat per beroepsopleiding met een maatschappelijke opgave: Bc113 mbo verpleegkunde: 88% Bc223 Vz-ig: 80% Bc310 Mz niv. 3: 80% Bc310 Mz niv. 4: 85% Bc337 PW niv. 3: 80% Bc337 PW niv. 4: 85% Startersresultaat instellingsniveau: 88% Startersresultaat per beroepsopleiding met een maatschappelijke opgave: Bc113 mbo verpleegkunde: 92 % Bc223 Vz-ig: 96 % Bc310 Mz niv. 3: 63% Bc310 Mz niv. 4: n.b. ivm aantal studenten Bc337 PW niv. 3: n.b. ivm aantal studenten Bc337 PW niv. 4: 90% (DUO, 2024)
		Menso Alting blijft aansluiten bij dit initiatief indien de pilot succesvol blijkt.	Menso Alting blijft aansluiten bij dit initiatief indien de pilot succesvol blijkt.
		25-30 studenten ('26- '27)	25-30 studenten ('26- '27)
		≥ 82% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op school?'	≥ 82% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op school?'
		-	-
		Het maximum percentage studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid is 15%	Het maximum percentage studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid is 15%
		Het aantal vsv's op instellingsniveau is kleiner dan 10.	Het aantal vsv's op instellingsniveau is kleiner dan 10.
		≥ 95% van onze niveau 2 studenten heeft een jaar na afstuderen werk.	≥ 95% van onze niveau 2 studenten heeft een jaar na afstuderen werk.
		≥ 70% van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.	≥ 70% van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.

	B. Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo (DUO).	Aantal studenten doorgestroomd: 60 Startersresultaat hbo: 86% Uitval 1 ^o jaar hbo: 17% (DUO voortlopij cijfers '21-'22)	Aantal studenten doorgestroomd: 50 Startersresultaat hbo: 81% Uitval 1 ^o jaar hbo: 19% (DUO, 2024)	De uitval van onze studenten in het 1 ^o jaar van het hbo is 15% of minder.
1.5 Verminderen laaggeletterdheid	Geen ambities geformuleerd op deze doelstelling.			

PRIORITEIT 2 VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT				
Doelstelling	Indicator	O-meting	Tussentijdse meting februari 2025	Beoogd resultaat eind 2027
2.0 Beroepsopleidingen met maatschappelijke opgave in de regio zijn: Zorg & Welzijn - 25779 PBMZ - 25477 PBGZ - 25478 PBSO - 25655 Mbo-Verpleegkunde - 25656 Verzorgende-IG - 25780 BMZ Pedagogisch Werk - 25696 PM Kinderopvang - 25697 GPM - 25698 OA	A. Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio (DUO).	Aantal gediplomeerden per opleiding met een maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: 37 bc223 Vz-ig: 13 bc310 MZ niveau 3: 21 bc310 MZ niveau 4: 36 bc337 PW niveau 3: 8 bc337 PW niveau 4: 55 (DUO, voortlopij cijfers '21-'22)	Aantal gediplomeerden per opleiding met een maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: 32 bc223 Vz-ig: 25 bc310 MZ niveau 3: 7 bc310 MZ niveau 4: 21 bc337 PW niveau 3: 9 bc337 PW niveau 4: 52 (DUO, 2024)	Aantal gediplomeerden per opleiding met een maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: 35 bc223 Vz-ig: 18 bc310 MZ niveau 3: 17 bc310 MZ niveau 4: 49 bc337 PW niveau 3: 10 bc337 PW niveau 4: 60
	B. Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of aanverwante richting als de beroepsopleiding, uitgesplitst per opleiding - van de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave (DUO).	Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen een aanverwante baan heeft: bc113 mbo-verpleegkunde: 96% bc223 Vz-ig: 82% bc310 MZ niveau 3 en 4: 85% bc337 PW niveau 3 en 4: 84% (DUO, 2022)	Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen een aanverwante baan heeft: bc113 mbo-verpleegkunde: 95% bc223 Vz-ig: 86% bc310 MZ niveau 3 en 4: 79% bc337 PW niveau 3 en 4: 86% (DUO, 2024)	Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen een aanverwante baan heeft: bc113 mbo-verpleegkunde: 95% bc223 Vz-ig: 85% bc310 MZ niveau 3 en 4: 80% bc337 PW niveau 3 en 4: 85%
2.1 Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.	A. Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken, op instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau (JOB-monitor).	Percentage studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school helpt bij de keuze voor werken of verder leren. Instellingsniveau: 35% Niveau 2: 62% Niveau 3: 49% Niveau 4: 54% (JOB, 2022)	Percentage studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school helpt bij de keuze voor werken of verder leren. Instellingsniveau: 40% Niveau 2: 55% Niveau 3: 45% Niveau 4: 38% (JOB, 2024)	Percentage studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school helpt bij de keuze voor werken of verder leren. Instellingsniveau: 50% Niveau 2: 65% Niveau 3: 60% Niveau 4: 55%
	B. Aantal studenten dat instroomt in opleidingen met een maatschappelijke opgave, in totalen en uitgesplitst naar nieuwe inschrijvingen en switchers (DUO).	Aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113, mbo-verpleegkunde: 35 bc223 Vz-ig: 26 bc310 MZ: 32 bc337 PW: 49 Aantal switchers naar opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: 7 bc223 Vz-ig: 8 bc310 MZ: 13 bc337 PW: 8 (DUO, voortlopij cijfers '21-'22)	Aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: 33 bc223 Vz-ig: 18 bc310 MZ: 35 bc337 PW: 49 Aantal switchers naar opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: <5 bc223 Vz-ig: 8 bc310 MZ: 8 bc337 PW: 11 (DUO, 2024)	Het aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: bc113 mbo-verpleegkunde: 55 bc223 Vz-ig: 50 bc310 MZ: 50 bc337 PW: 75

2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	A. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan, uitgesplitst naar leerweg (JOB-monitor).	Percentage bbl-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student hebben begeleid tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: 54% Begeleiding leerbedrijf: 70%	Percentage bbl-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student hebben begeleid tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: 53% Begeleiding leerbedrijf: 62%	Percentage bbl-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student hebben begeleid tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: niet uitgevraagd in JOB Begeleiding leerbedrijf: 50% (JOB, 2024)	Percentage bbl-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student hebben begeleid tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: niet uitgevraagd in JOB Begeleiding leerbedrijf: 70%
	B. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie	Aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie: 0	Aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie: 0	Aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie: 0	Aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie: 0
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijken.	Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen: - Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn - Voor welke doelgroepen dit beschikbaar is - Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkort voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)	Maatwerkopleidingen beschikbaar binnen domein Zorg en Welzijn in bbl bij bc233 en bc310: bnmz, pbmz, pbmz-specialistenjaar, vz-ig, vz-ig-kraam, Keuzedeel Verdieping in de kraamzorg en branche-erkende kraamopleiding. De bbl-opleidingen kennen een halfjaarlijks instroommoment. Bij de intake worden mogelijkheden voor vrijstellingen besproken. We richten ons op volwassenen met een achtergrond in de zorg of mensen die willen ontscholen naar een beroep in de sector zorg en welzijn. Ons huidige LLO aanbod kent vier vormen van bijscholing, vier keuzedelen en een branche erkende kraamopleiding. We nemen via APLONN deel aan de LLO-katalysator en aan het opleidingsaanbod van Het Noorden Leert Door.	Binnen de volwasseneneducatie werkt ROC Menso Alting aan maatwerktrajecten, flexibilisering, samenwerking en innovatie. Hieronder een samenvatting daarvan. Voor de wijkverpleging wordt een traject ontwikkeld om deelnemers snel deelcertificaten te laten behalen, met een startdatum van 1 september 2025. Samen met wijkverplegingsorganisaties is subsidie aangevraagd voor de <i>Inrichting Opleidingsstructuur Wijkverpleging</i> (IOW). Het specialistenjaar voor MZ is geëvalueerd en verbeterd, wat het aanbod versterkt. Gesprekken met GGZ-organisatie Lentis hebben geleid tot plannen om GGZ-expertise in het curriculum op te nemen. Vanaf februari 2025 wordt de opleiding Managementassistentie (OMSS) toegevoegd aan het BBL-aanbod en vanaf september 2025 BBL VP. Het kraamopleidingsaanbod is populair en er wordt gewerkt aan efficiëntere en flexiblere opleidingsmomenten. ROC Menso Alting wil flexibele instroom voor alle BBL-opleidingen realiseren, gebruikmakend van ervaringen van andere MBO's en digitale producten. Coördinatoren en curriculumsschrijvers werken samen aan flexibel en geïndividualiseerd onderwijs vanuit een projectplan dat begin 2025 klaar is. Het LLO-aanbod is uitgebreid en wordt gepromoot. Regionaal is een aanvraag voor de LLO Katalysator ingediend, met projecten waarin ROC Menso Alting participeert. Dit	We hebben een bbl-aanbod voor al onze Zorg en Welzijn-opleidingen. We hebben met minimaal twee instellingen een samenwerking voor het aanbieden van een opleiding voor hun (toekomstige) medewerkers. Er zijn flexibele instroommomenten in de bbl-opleidingen, minimaal 2 instroommomenten per jaar. We hebben een EVC-procedure ingericht. We bieden modulair onderwijs in de bbl-opleidingen, met mogelijkheden voor certificeerbare eenheden voor ten minste twee opleidingen met volledig flexibele instroom en certificering. We bieden ten minste acht vormen van bijscholing en zes keuzedelen aan. De branche erkende kraamopleiding continueren we en is een unieke selling point. We hebben daarmee een breder en flexibel LLO-aanbod dat aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt. Hierin trekken we samen op met de andere onderwijsinstellingen.	

			versterkt de regionale samenwerking en interne LLO-structuren. Er zijn gesprekken geweest met EVC-bureaus om maatwerkopleidingen te verkennen. Hoewel dit niet de hoogste prioriteit heeft voor 2024-2025, wordt het meegenomen naar 2025-2026	
PRIORITEIT 3 ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE				
Doelstelling	Indicator	0-meting	Tussentijdse meting februari 2025	Beoogd resultaat eind 2027
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	A. Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands en rekenen op instellingsniveau (JOB-monitor).	Percentage studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'Wat vind je van de lessen Nederlands en rekenen'. Nederlands: 74% Rekenen: 36% (JOB, 2022)	Percentage studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'Wat vind je van de lessen Nederlands en rekenen'. Nederlands: 62% Rekenen: 35% (JOB, 2024)	Percentage studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'Wat vind je van de lessen Nederlands en rekenen'. Nederlands: 80% Rekenen: 75%
	B. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) heeft gehaald (cijfer $\geq 5,5$), uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau (DUO).	Percentage gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald: Nederlands: Niv.2 2F: CE 50% en IE 100% Niv.3 2F: CE 75% en IE 100% Niv.3 3F: CE 100% en IE 100% Niv.4 3F: CE 72% en IE 100% Rekenen: Niv.2 2F: 35% Niv.3 2F: 53% Niv.4 3F: 42% (DUO, voorlopige cijfers '21-'22)	Percentage gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald: Nederlands: Niv.2 2F: CE 50% en IE 100% Niv.3 2F: CE 100% en IE 100% Niv.3 3F: CE 50% en IE 100% Niv.4 3F: CE 67% en IE 100% Rekenen: Niv.2 2F: geen toetsresultaten Niv.3 2F: 57% Niv.4 3F: 35% (DUO, '22-'23)	Percentage gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald: Nederlands: Niv.2 2F: CE 80% en IE 100% Niv.3 2F: CE 80% en IE 100% Niv.3 3F: CE 80% en IE 100% Niv.4 3F: CE 80% en IE 100% Rekenen: Niv.2 2F: 50% Niv.3 2F: 60% Niv.4 3F: 50%
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	De opgegeven indicator hanteren wij niet. Burgerschap wordt in onze instelling niet als apart vak gegeven, maar is ingebed in het vormend onderwijs.	Visie op vorming is beschreven in het teamplan Vormend Onderwijs; hier valt burgerschap onder. Deze is niet zichtbaar gemaakt binnen de school.	Het burgerschapsonderwijs wordt instellingsbreed opgepakt in 2025, onder begeleiding van een externe partij. Gewerkt zal worden aan teamoverstijgende visievorming en examinering rondom burgerschap.	Alle opleidingsteams voeren de gezamenlijke visie op vorming uit in het opleidingscurriculum. Dat is merkbaar en zichtbaar voor studenten, wat blijkt uit gesprekken met studentpanels over vormend onderwijs.
	De indicator die hier anders bij hoort is: Het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap op instellingsniveau.	Er is geen bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten. Docenten evalueren hun lessen individueel en incidenteel.	Ongeveer 45% van onze studenten is tevreden over ons burgerschapsonderwijs en voor 32% van de ondervraagden is het duidelijk wat je bij burgerschap leert. (JOB 2024, extra module Burgerschap)	Er is een bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten opgesteld en ingevoerd. De docenten op ROC Menso Alting voldoen aan dit bekwaamheidsprofiel. We evalueren jaarlijks ons onderwijs en stellen op basis van de evaluaties ons onderwijs bij op basis van de PDCA-cyclus.

3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevangenen hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.	A. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden op instellingsniveau (Medewerkeronderzoek mbo).	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' is een 6,3 gescoord. (MTO, 2022)	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' is een 7,0 gescoord. (MTO, 2024)	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' wordt een 7,0 gescoord.
	B. Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel op instellingsniveau (Medewerkeronderzoek mbo).	Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 49% (MTO, 2022)	Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 44% (MTO, 2024)	Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 40%
	C. Inschaling onderwijspersoneel op instellingsniveau (DUO).	Inschaling onderwijspersoneel: LB: 46,3% LC: 53,7% LD: 0% (DUO, voortloopt cijfers '22)	Inschaling onderwijspersoneel: LB: 48,1% LC: 51,9% LD: 0% (DUO, 2023)	Inschaling onderwijspersoneel: LC+LD: 60% Ontwikkeling van kwaliteitscriteria voor doorstroom naar LC en LD functies.
	D. De mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (Medewerkeronderzoek mbo).	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 79,2% Eigen indicator: Score op het thema werkgeverschap: 6,1 Score op het thema betrokkenheid: 6,7	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 91% Eigen indicator: Score op het thema werkgeverschap: 6,2 Score op het thema betrokkenheid: 7,2	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 85% Score op het thema werkgeverschap: 6,5 Score op het thema betrokkenheid: 7,0 Er is een protocol begeleiding beginnende docenten.
3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner	Aantal practoratoren, lopend en in oprichting.	Er wordt samengewerkt met het practoraat Zorgen Technologie in het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. We zijn aangesloten bij Samenwerking Generation Hospitality Practoraat Verschillen Waarden: GSG is aangesloten bij het bestuurlijk platform Federatie Waarden gedreven onderwijs. Practoraat Verschillen waarden is daar gekoppeld. Hierbij is namens de GSG de coördinator John van Werven aangehaakt. Ism Netwerk ZON een ELT- en ILT-onderzoek ontwikkelen om zo samenwerkende multidisciplinaire teams te ontwikkelen. We verzamelen onderzoeksvragen vanuit de praktijk, koppelen deze aan het onderwijs/studenten (mbo en hbo) en we leggen indien mogelijk verbindingen tussen organisaties met overeenkomstige vragen.	We nemen deel aan de bijeenkomsten (werkplaats technologie in je zorg- en welzijn curriculum) die o.a. vanuit Vilans worden georganiseerd. We bekijken welke resultaten we vanuit de werkplaats kunnen integreren in ons onderwijs. Om de werkplaats mogelijk te maken wordt samengewerkt met de Coalitie Digivaardig in de Zorg (werkgroep onderwijs), Vilans, Hogeschool Saxion, Deltion College en NHL Stenden. Binnen de samenwerking Generation Hospitality volgen we de ontwikkelingen van deze RIF. Voor onze studenten Dienstverlening zoeken we zelf contact met het werkveld (bv Hornbach, Makro en Arendstate). Verschillen waarden: 2025 is het laatste jaar dat het practoraat nog bestaat. Vanuit het practoraat worden in dat jaar sessies georganiseerd om samen met collega's te spreken over de toename van de diversiteit van de populatie studenten. i.s.m. NetwerkZON, Modern Health programlijn 3, wordt onderzoek gedaan naar ELT, een samenwerkingsstage vanuit meerdere Teams in de wijkverpleging met hun MBOV en HBOV-stagiaires.	Practoraat Zorg en Technologie wordt gecontinueerd. Er wordt een nieuwe samenwerking vormgegeven of deze is in ontwikkeling. Er is een multidisciplinair team ontwikkeld in de thuiszorg waarin mbo en hbo samenwerken. Minimaal 50% van onze studenten in de zorgopleidingen (her)kent in hun opleiding de aandacht voor technologische ontwikkelingen en digitalisering.

				Onderzocht wordt hoe de ELT-stage bijdraagt aan Verpleegkundig Leiderschap van MBOV en HBOV-stagiaires en hun werkbegeleiders.	
--	--	--	--	--	--

Slaagpercentage over de afgelopen jaren en in vergelijking met het landelijke slaagpercentage

Bron voor landelijke slaagpercentages Examenresultaten 2023-2024 Stichting Gereformeerde Scholengroep Vensters

Het driejaarsgemiddelde centraal examencijfer van alle afdelingen van de Gomarus locaties liggen op of boven het landelijk driejaarsgemiddelde centraal examencijfer

Vanaf 2018-2019 worden er ook bij het Praktijkonderwijs diploma's uitgereikt. Tien leerlingen kregen in juni 2024 hun welverdiende diploma uitgereikt. Vijf van de gediplomeerde leerlingen gingen door naar het MBO (één daarvan had al in 2023 zijn diploma gehaald) en vier leerlingen gingen met een baan van school. Twee leerlingen stonden nog ingeschreven bij het Praktijkonderwijs en hebben in schooljaar 24-25 een Schakeltraject Entree gedaan. Eén daarvan is inmiddels ook naar het MBO gegaan.

Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College

	Naam	Functie
Personeelsgeleding	Ruud Broekema	Lid
	Uko Dijkstra	Lid
	Maartje Rijpma	Lid
	Tiemen Schutte	Voorzitter en lid Dagelijks Bestuur MR
	Jelte Verbree	Lid
	Sandra van Wijnen	Lid
Oudergeleding	Marlies Broeksema	Lid
	Ellie Brunt	Lid
	Jacqueline Groen	Lid
	Jannet Groothoff	Lid en lid Dagelijks Bestuur MR
	Gerard Visser	Lid
	Carin Zwerver	Lid
Leerlingengeleding	Marit Bonthuis	Lid
	Manuel Brunt	Lid
	Jelmer van Delden	Lid
	Aron Folkerts	Lid
	Lars Kort	Lid
	Emma van der Meulen	Lid

Samenstelling op 31 december 2024

Jaarrekening (zie separaat document)

- 1. Financiële kengetallen**
- 2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)**
- 3. Staat van baten en lasten**
- 4. Kasstroomoverzicht**
- 5. Grondslagen voor de jaarrekening**
- 6. Toelichting onderscheiden posten van de balans**
- 7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)**
- 8. Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen**
- 9. Verbonden partijen**
- 10. Toelichting op de staat van baten en lasten**
- 11. WNT-verantwoording 2022 Stichting Gereformeerde Scholengroep**
- 12. Gebeurtenissen na balansdatum**

13. Vaststelling en goedkeuring jaarverslag

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht hebben kennisgenomen van het bestuursverslag en de jaarrekening van de Gereformeerde Scholengroep over het kalenderjaar 2024.

Het College van Bestuur heeft op 19 mei 2025 een toelichting ontvangen op de jaarstukken, het proces en de resultaten van de accountantscontrole. Het College van Bestuur heeft het Bestuursverslag 2024 op 25 juni 2025 vastgesteld.

De auditcommissie van de Raad van Toezicht heeft op 2 juni 2025 een toelichting ontvangen van de accountant en de jaarstukken besproken met de bestuurder.

De commissie Onderwijs & Kwaliteit van de Raad van Toezicht heeft op 24 juni 2025 de jaarstukken besproken met de bestuurder.

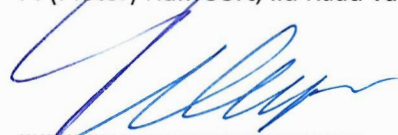
In de vergadering van de Raad van Toezicht van 24 juni 2025 heeft de accountant de stukken toegelicht. De Raad van Toezicht heeft de jaarstukken in dezelfde vergadering goedgekeurd.



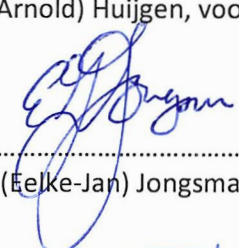
.....
G.J.W. (Gert Jan) Bent, lid Raad van Toezicht



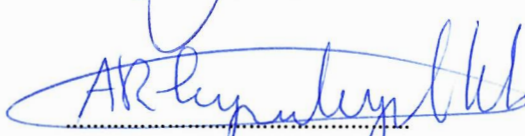
.....
P. (Pieter) Hakvoort, lid Raad van Toezicht, tevens lid auditcommissie



.....
A. (Arnold) Huijgen, voorzitter Raad van Toezicht



.....
E.J. (Elke-Jan) Jongsma, lid Raad van Toezicht, tevens lid auditcommissie



.....
A.R. (Robertha) Langenberg-Klok, lid Raad van Toezicht



.....
R.P. (Ritske) Tulner, voorzitter College van Bestuur

14. Controleverklaring onafhankelijke accountant

De controleverklaring is in een separaat document opgenomen.

15. 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

E. van Hoorn	1 mei 2020 – 1 oktober 2024
P.H. Holsappel	1 oktober 2024 -1 januari 2025
R.P. Tulner	1 januari 2025 – heden

Raad van Toezicht

G.J.W. Bent	Lid
R.H. Bouman	Lid t/m 30 juni 2024
P. Hakvoort	Lid
A. Huijgen	Voorzitter
E.J. Jongsma	Lid vanaf 1 juni 2024
A.R. Langenberg – Klok	Lid



gomarus
college

ROC
menso alting

Jaarrekening 2024

23 juni 2025

Leeswijzer

Dit is de formele jaarrekening van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2024. Deze jaarrekening is een bijlage bij jaarverslag 2024 waarin het College van Bestuur verantwoording af legt aan het Ministerie van OCW over de gestelde doelen, de activiteiten en de behaalde resultaten.

Jaarrekening GSG

1. Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	2024	2023
Solvabiliteit 1 ((Eigen vermogen / Totaal passiva) *100)	49,51	48,11
Solvabiliteit 2 (((Eigen vermogen +Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)	61,96	58,91
Liquiditeit (current ratio) (Vlottende activa / Kortlopende schulden)	1,10	1,42
Liquiditeit (quick ratio) ((Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)	1,10	1,42
Rentabiliteit (Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100	-3,62%	-0,38%
Kapitalisatiefactor totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)	27%	48%
Ratio Eigen vermogen (Feitelijk eigen vermogen/normatief eigen vermogen)	0,53	0,65

2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
1	Activa				
	Vaste Activa				
1.1	Immateriële vaste activa	54		82	
1.2	Materiële vaste activa	13.769		12.555	
	Totaal vaste activa	<u>13.823</u>		<u>12.637</u>	
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	2.609		2.088	
1.7	Liquide middelen	5.018		10.884	
	Totaal vlottende activa	<u>7.627</u>		<u>12.972</u>	
	Totaal activa		<u>21.450</u>		<u>25.609</u>
2	Passiva				
2.1	Eigen Vermogen	10.619		12.320	
2.2	Voorzieningen	2.672		2.767	
2.3	Langlopende schulden	1.209		1.385	
2.4	Kortlopende schulden	6.950		9.137	
	Totaal passiva		<u>21.450</u>		<u>25.609</u>

3. Staat van baten en lasten

		2024	Begroot 2024	2023
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	45.531	44.064	43.472
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	15	24
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	30	50	106
3.4	Baten werk in opdracht van derden	182	148	106
3.5	Overige baten	1.169	879	1.046
	Totaal baten	46.912	45.156	44.754
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	38.052	36.356	34.674
4.2	Afschrijvingen	1.613	1.881	1.384
4.3	Huisvestingslasten	2.267	2.080	2.205
4.4	Overige lasten	6.671	5.676	6.617
	Totaal lasten	48.603	45.993	44.880
	Saldo baten en lasten	-1.691	-837	-126
5	Financiële baten en lasten	-8	-34	-42
	Totaal resultaat	-1.699	-871	-168

4. Kasstroomoverzicht

	2024		2023	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	-1.675		-126	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.613		1.384	
Mutaties voorzieningen	-95		44	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	-575		-650	
Kortlopende schulden	-2.149		-406	
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>-2.881</u>		<u>254</u>	
Ontvangen interest	80		-39	
Betaalde interest (-/-)	-88		-81	
Buitengewoon resultaat	<u>-8</u>		<u>-42</u>	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>-2.890</u>		<u>212</u>
Investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA (-/-)		-2.791		-3.673
Desinvesteringen in MVA		-8		
Investeringsactiviteiten				
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-2.799</u>		<u>-3.673</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen		0		89
Aflossing langlopende schulden (-/-)		-177		-174
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>-177</u>		<u>-85</u>
Mutatie liquide middelen		<u>-5.865</u>		<u>-3.546</u>

Deze posten zijn inclusief overlopende balansposten voor rente en aflossing.

Deze posten zijn inclusief overlopende posten 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 opzichte 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.

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 scholen toegerekende lasten en baten. De lasten van het Onderwijs Service Team, Bestuur en OPDC worden verdeeld over beide scholen 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, LPB 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. Hiervoor wordt de componentenmethode toegepast. 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:

- Immateriële vaste activa 33%
- Gebouwen: 3 - 10%
- Inventaris en apparatuur: 7 - 25%
- Inventaris en apparatuur STO 10-15%
- Renovatie leslokalen STO 50%
- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 10 - 25%
- Geactiveerd groot onderhoud: 3 - 12,5%

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.

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. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere 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)

Hier onder 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 tijdswaarde 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. 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.

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 2024 bedraagt 111,9 en de beleidsdekkingsgraad bedraagt 113,4%, dit is 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 27,0% van het pensioengevend salaris dat is gebaseerd op het brutoloon minus een franchise (ad € 18.500). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd (op € 137.800). De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt ten minste 19,53% en maximaal 18,6% 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.

Als een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur 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. Ontvangen en betaalde interest is opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. De aflossingen op leningen 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 Gomarus is aan te merken als verbonden partij. Bij deze stichting 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 partij is in model E opgenomen. Transacties met de verbonden partij 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 is 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 ervan toegelicht in de jaarrekening.

6. Toelichting onderscheiden posten van de balans

		Ontwikkelings- kosten	Vooruitbetalingen	Totaal
1.1 Immateriële vaste activa	Periode	1.1.1.1	1.1.1.4	
Aanschafprijs	1-1-2024	695	31	726
Afschrijving cumulatief	1-1-2024	644	0	644
Boekwaarde	1-1-2024	51	31	82
Investerings	2024	29	16	45
Des-investerings	2024	0	31	31
Afschrijvingen	2024	44	0	44
Aanschafprijs	31-12-2024	727	16	743
Afschrijving cumulatief	31-12-2024	689	0	689
Boekwaarde	31-12-2024	38	16	54

De afschrijvingen van 2024 betreffen voornamelijk de afschrijvingen van het in 2021 geïmplementeerde studentenadministratiesysteem. De investeringen hebben betrekking op de verbetering van de website.

		Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
1.2 Materiële vaste activa	Periode	1.1.2.1	1.1.2.3	1.1.2.4	1.1.2.5	
Aanschafprijs	1-1-2024	16.904	15.940	67	1.770	34.681
Afschrijving cumulatief	1-1-2024	10.203	11.862	62	0	22.127
Boekwaarde	1-1-2024	6.701	4.079	6	1.770	12.556
Investerings	2024	2.567	1.956	0	25	4.548
Des-investerings	2024	0	73	0	1.700	1.773
Afschrijvingen	2024	589	970	3	0	1.562
Aanschafprijs	31-12-2024	19.471	17.823	67	95	37.456
Afschrijving cumulatief	31-12-2024	10.791	12.831	65	0	23.687
Boekwaarde	31-12-2024	8.680	4.992	2	95	13.769

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 € 18,6 mln. Investerings boven een bedrag van € 1.000 worden geactiveerd.

Onder de post inventaris is ook opgenomen het gebruiksrecht van de geleasede switches.

De oorspronkelijke aanschafwaarde bedroeg € 170.966; de afschrijving in 2024 zijn € 34.193 en de boekwaarde ultimo 2024 bedraagt € 105.429.

		31-12-2024 EUR (x 1.000)	31-12-2023 EUR (x 1.000)
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	289	206
1.5.3	Gemeenten en GR's	960	796
1.5.6	Personeel	52	47
1.5.7	Overige vorderingen	19	8
1.5.8	Overlopende activa	1.297	1.078
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-7	-47
	Vorderingen	2.610	2.088

		31-12-2024 EUR (x 1.000)	31-12-2023 EUR (x 1.000)
1.7.	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	2	1
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekening	5.017	10.883
	Liquide middelen	5.018	10.884

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

		Stand per 1-1-2024 EUR (x 1.000)	Resultaat EUR (x 1.000)	Overige EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2024 EUR (x 1.000)
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	11.721	-1.935	0	9.784
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	599	236	0	835
	Eigen vermogen	12.320	-1.699	0	10.619
	Uitsplitsing				
	Reserve Huisvesting ROC	599	-70	0	529
	Reserve Huisvesting Tech Lab Vp2	0	306	0	306
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	599	236	0	835

De reserve huisvesting ROC heeft betrekking op het gebouw Vondelpad 4 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 huisvesting Tech Lab Vp2 heeft betrekking op de uitbreiding van het gebouw van Vondelpad 2 in het kader van Sterk Techniek Onderwijs.

Op de bestemmingsreserves rust 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	-1.908
Mutatie Bestemmingsreserve Huisvesting	306
Saldo	<u><u>-1.602</u></u>

Mutatie algemene reserve van het ROC Menso Alting	-27
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting	-70
Saldo	<u><u>-97</u></u>

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de resultaatverdeling.

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2024	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
2.2.1.2	Seniorenverlof	420	70	40	0	450	41	409
	LPB	1.843	0	41	0	1.802	0	1.802
	Verlofsparen en sabbatical leave	2.263	70	81	0	2.252	41	2.211
2.2.1.4	Jubileumvoorziening	387	20	66	0	342	41	301
	Wachtgeld	68	-7	31		30	14	16
	Overig	49	48	49	0	48	48	0
2.2.1.7	Overige personele voorzieningen	117	41	80	0	78	62	16
Totaal Voorzieningen		2.767	131	227	0	2.672	144	2.528

Voorziening seniorenverlof

Voor het seniorenverlof BVE is een voorziening opgenomen in 2024 (€ 450.000). 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 cao mbo valt en een werktijdfactor hebben groter dan 0,4 fte.

LPB

Deze voorziening (€ 1.802.000) 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.

Voorziening Jubilea

Deze voorziening (€342.000) 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 Wachtgeld

Deze voorziening (€ 30.000) is opgebouwd voor ontslagvergoedingen, wachtgelduitkeringen en aanvullingen op (pre) pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. De bedragen zijn bepaald op basis van de looptijd van de uitkeringen en reïntegratiekans. Deze voorziening is ontstaan nadat door uittrekking van de sector voortgezet onderwijs uit het Participatiefonds de uitgaven voor werkloosheid 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.

Overig

Hieronder is opgenomen de voorziening uit te betalen werkdrukverlagingsmiddelen in het VO. In het kader van de cao-afspraken kunnen gelden worden uitbetaald in de volgende situaties: werknemer valt in de loonschaal schaal 8 of lager; werknemer zet de gelden in voor extra kinderopvang of extra pensioen.

	Stand per 1-1-2024 EUR (x 1.000)	Aangeane leningen EUR (x 1.000)	Aflossingen EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2024 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								
2.3.2 Schulden aan overige deelnemingen	0	0	0	0	0	0	0	2,15% en 5,03
ING 067.32.33.103	337	0	69	268	69	200	0	1,33%
ING Payflex	960	0	80	880	80	320	480	1,25%
Rentevastlening ING 80.05.04.372	0	0	0	0	0	0	0	
Schulden aan gemeenten en GR'n	0	0	0	0	0	0	0	
Overige langlopende schulden	89	0	28	61	28	-88	0	
Langlopende schulden	1.386	0	177	1.209	177	432	480	

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.

		31-12-2024 EUR (x 1.000)	31-12-2023 EUR (x 1.000)
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	131	126
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	177	204
2.4.4	Schulden aan OCW	78	12
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	0	0
2.4.8	Crediteuren	672	1.017
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.842	1.387
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	498	452
2.4.12	Overige kortlopende schulden	173	1.289
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW:		
	Geoormerkte subsidies	70	474
	Niet geoormerkte subsidies	477	1.738
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	393	383
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.633	1.540
2.4.19	Overlopende passiva	806	514
	Kortlopende schulden	6.950	9.137

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

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

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. 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 en het gaat om een groot aantal debiteuren met kleine bedragen. 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.

7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)

G1	Subsidies zonder verrekeningsclausule	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
	Omschrijving regeling			
	Aanvullende bekostiging technisch VMBO	963852	19-12-2019	j
	Subsidiereregeling heterogene brugklassen	SHB222105	29-6-2022	j
	Subsidiereregeling heterogene brugklassen	SHB222123	29-6-2022	j
	Subsidiereregeling heterogene brugklassen	SHB222140	29-6-2022	j
	Subsidiereregeling verbetering	VBV22-VO-2441	11-11-2022	j
	Subsidiereregeling verbetering	VBV22-VO-2801	11-11-2022	j
	Nazorg mbo 2022/2024	NMBO23012	28-2-2023	n
	Zij-instroom	100007039	20-7-2023	j
	Studieverlof	1350387	22-8-2023	j
	Studieverlof 2023	1349437	22-8-2023	j
	Studieverlof 2023	1351209	20-9-2023	j
	Subsidiereregeling heterogene brugklassen	SHB423031	5-12-2023	*
	Subsidiereregeling heterogene brugklassen	SHB423047	5-12-2023	*
	Subsidiereregeling heterogene brugklassen	SHB423048	5-12-2023	*
	Subsidiereregeling internationalisering fundere	IFO24096	22-1-2024	j
	Subsidie Praktijkgerichte havo	PHAVO24122	21-3-2024	*
	Subsidie Praktijkgerichte havo	PHAVO24053	21-3-2024	*
	Subsidiereregeling verbetering	VBV24-VO-3587	17-6-2024	*
	Subsidie Praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL24310	4-7-2024	*
	Subsidie Praktijkgericht vak gl en tl	PGLTL24397	4-7-2024	*
	Studieverlof	1414586	20-8-2024	*
	Subsidie instructeursbeurs mbo	100016945	20-8-2024	*
	Zij-instroom	100017647	20-8-2024	*
	Studieverlof 2024	1414040	20-8-2024	*

G2 Subsidies met verrekeningsclausule

G2A

Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar.

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Totale		Saldo per 1 januari 2024	Ontvangen in 2024	Subsidiabele kosten 2024	Te verrekenen per 31 december 2024
				Ontvangen 2023	subsidiabele kosten t/m 2023				
			EUR	EUR					EUR
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20306	30-11-2020	€ 162.000	€ 162.000	€ 26.201	€ 135.799	€ -	€ 69.969	€ 65.830
Sterk techniek onderwijs 2020-2023 (penvoerd)	STO19068	14-7-2020	€ 8.214.133	€ 6.571.307	€ 6.232.959	€ 338.348	€ 1.642.827	€ 1.981.175	€ -
Totaal			€ 8.376.133	€ 6.733.307	€ 6.259.160	€ 474.147	€ 1.642.827	€ 2.051.144	€ 65.830

8. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Onderstaande is een overzicht van de langlopende verplichtingen/contracten zonder tussentijdse opzegmogelijkheid. Deze vertegenwoordigen een gemiddelde jaarlijkse kosten van:

- Cisco, Switches ca. € 32.000,= jaarlijkse kosten. Deze overeenkomst loopt tot en met september 2026;
- Portakabin, huur van tijdelijke lokalen Drachten ca. €30.000,= jaarlijkse kosten. Deze overeenkomst loopt tot en met september 2026;
- Leaseauto's
 - MHC Mobility, auto medewerker, ca. €11.000,= jaarlijkse kosten. De overeenkomst loopt tot april 2027;
 - Pim lease, lease personenwagen. De leaseverplichting voor het jaar 2025 bedraagt: € 2.103. De overeenkomst loopt tot en met 13 maart 2025;
- Rent Company devices, laptops voor docenten. Deze verplichting loopt tot en met mei 2025 en bedraagt in 2025 € 7.692;
- Er is een huurovereenkomst aangegaan voor de huur van koffieautomaten. Deze overeenkomst loopt tot en met 1 oktober 2028. De huur bedraagt € 11.600 per jaar.

9. Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2024	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2024 EUR (x 1.000)	Resultaat 2024 EUR (x 1.000)	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
Vrienden van Gomarus	Stichting	Groningen	4	267	-16	N	0	N
Naam				Eigen vermogen 31-12-2023 EUR (x 1.000)	Resultaat 2023 EUR (x 1.000)			
Samenwerkingsverband Frylân-Noard	Stichting	Leeuwarden	4	182	-44	N	8%	N
Samenwerkingsverband ZO Friesland VO	Stichting	Drachten	4	286	-630	N	6%	N
Passend Onderwijs (SWV Noord- en Midden-D	Stichting	Assen	4	458	-83	N	7%	N
Samenwerkingsverband VO Groningen Stad	Vereniging	Groningen	4	691	-60	N	10%	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

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.1	Rijksbijdragen		
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	40.154	39.354
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.596	1.567
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	2.780	2.551
	Rijksbijdragen	45.530	43.472

Uitsplitsing

3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	40.154	38.700	39.354
	Rijksbijdrage OCW	40.154	38.700	39.354
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	2.596	2.543	1.567
	Rijksbijdrage OCW	2.596	2.543	1.567
3.1.3.3	Ontv. Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbander	2.780	2.821	2.551
	Inkomensoverdrachten	2.780	2.821	2.551

De Rijksbijdragen zijn gebaseerd op het aantal leerlingen. In de overige subsidies zijn onder andere opgenomen de ontvangen bijdragen inzake de VSV subsidie, de Lerarenbeurs en de overige ontvangen subsidies voor BVE en VO zoals capaciteitentesten, heterogene brugklassen en kwaliteitsafspraken mbo. De rijksbijdragen zijn hoger door meer leerlingen en hoger door de prijscompensatie voor gestegen (loon)kosten.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	0	15	24
	0	15	24

Dit betreft ontvangen NPO gelden van de gemeente Leeuwarden.

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden
3.3.2 Cursusgelden sector BVE
College-, cursus-, les- en examengelden

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	30	50	106
	30	50	106

3.4 Baten in opdracht van derden
3.4.1 Contractonderwijs
3.4.2 Contractonderzoek
Baten in opdracht van derden

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	145	148	106
	37	0	0
	182	148	106

Uitsplitsing
3.4.1.1 Contractonderwijs (excl. inburgering)
3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering (MBO)

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	145	148	106
	0	0	0
	145	148	106

3.4.2.3 NWO
Contractonderzoek

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	37	0	0
	37	0	0

3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	93	58	92
3.5.2	Detachering personeel	168	108	181
3.5.5	Ouderbijdragen	350	270	270
3.5.6	Deelnemersbijdragen (MBO)	5	0	5
3.5.10	Overige	553	443	499
	Overige baten	1.169	879	1.047

		Begroot	
		2024	2023
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.1	Personeelslasten		
4.1.1	Lonen en salarissen	36.722	33.626
4.1.2	Overige personele lasten	1.691	1.423
4.1.3	Af: uitkeringen	-361	-375
	Personeelslasten	38.052	34.674
<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	28.503	26.240
4.1.1.2	Sociale lasten	4.069	3.686
4.1.1.5	Pensioenpremies	4.151	3.701
	Lonen en salarissen	36.722	33.627
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	37	-452
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	23	22
4.1.2.3	Overig	1.630	1.853
	Overige personele lasten	1.690	1.423

		Begroot	
		2024	2023
		GEM FTE	GEM FTE
Directie		31,41	29,91
Onderwijs Personeel (OP)		244,99	241,21
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)		119,74	115,06
Totaal		396,14	386,18

Gemiddelde personeelkosten per FTE (x 1.000 EUR)

Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)

Het aantal FTE is exclusief vrijwilligers, Lioo'ers en stagairs.

Door de in het loop van het jaar en vorig jaar afgesloten CAO's voor zowel het MBO 8,22% als het VO 6,23% zijn de gemiddelde loonkosten per Fte gestegen. In 2023 waren er nog veel oningevulde vacatures die gedeeltelijk ingevuld zijn in de loop van 2024. Beide factoren te samen leiden tot hogere loonkosten in 2024.

De loonkosten schoonmaak zijn toegerekend aan de post Schoonmaakkosten.

	2024		2023	
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Gomarus College	296,35	300,39	283,88	
ROC Menso Alting	60,31	59,12	62,51	
OST/Bst/OPDC	39,48	40,28	39,79	
Totaal	396,14	399,79	386,18	
Reguliere formatie	389,39	396,07	375,18	
Vervanging	2,60	0,00	3,53	
Schoonmaak	2,11	3,71	4,18	
Detachering	2,04	0,00	3,29	
Totaal	396,14	399,78	386,18	

		Begroot		
		2024	2024	2023
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.2	Afschrijvingen			
4.2.1	Immateriële vaste activa	44	29	93
4.2.2	Materiële vaste activa	1.569	1.852	1.291
	Afschrijvingen	1.613	1.881	1.384
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	200	169	174
4.3.3	Onderhoud	358	298	368
4.3.4	Energie en water	653	734	708
4.3.5	Schoonmaakkosten	815	695	744
4.3.6	Heffingen	160	146	154
4.3.8	Overige	81	37	56
	Huisvestingslasten	2.267	2.080	2.205
Overige lasten				
4.4.1	Administratie en beheerslasten	2.588	2.065	2.429
4.4.2	Inventaris en apparatuur	386	340	316
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	2.958	2.781	3.291
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	-24	5	31
4.4.5	Overige	764	485	551
	Overige lasten	6.671	5.676	6.617

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening	85	0	54
Andere controleopdrachten	27	0	37
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlerendienst	0	0	0
Accountantslasten	112	0	50

	2024	Begroot 2024	2023
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
5 Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten	80	17	39
	80	17	39
6.2 Financiële lasten			
5.2.1 Rentelasten (-/-)	88	51	81
6.2.2 Waardeverminderingen van financiële vaste activa en van effecten	0	0	0
	88	51	81
Financiële baten en lasten	-8	-34	-42

Segmentatie:

Baten		EUR (x 1.000) VO 2024	EUR (x 1.000) VO 2023	EUR (x 1.000) BVE 2024	EUR (x 1.000) BVE 2023	GSG (Totaal) 2024	GSG (Totaal) 2023
3.1	Rijksbijdragen	38.333	36.314	7.198	7.158	45.531	43.472
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	24	0	0	0	24
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	0	30	106	30	106
3.4	Baten in opdracht van derden	37	0	145	115	182	115
3.5	Overige baten	974	913	195	133	1.169	1.046
	Totaal Baten	39.344	37.251	7.568	7.512	46.912	44.763
Lasten							
4.1	Personeelslasten	31.806	28.647	6.246	6.027	38.052	34.674
4.2	Afschrijvingen	1.393	1.140	220	244	1.613	1.384
4.3	Huisvestingslasten	1.966	1.932	301	273	2.267	2.205
4.4	Overige lasten	5.791	5.704	880	913	6.671	6.617
	Totaal Lasten	40.956	37.423	7.647	7.457	48.603	44.880
	Saldo Baten en Lasten	-1.612	-172	-79	55	-1.691	-117
5	Financiële baten en lasten	10	-24	-18	-18	-8	-42
	Totaal resultaat	-1.602	-196	-97	37	-1.699	-159

De kosten van het Bestuur en ondersteuning zijn op basis van een vaste verdeelsleutel verdeeld over beide scholen.

11. WNT-verantwoording 2024 Stichting Gereformeerde Scholengroep

De WNT is van toepassing op Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het voor Stichting Gereformeerde Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 197.000 (Bezoldigingsmaxima 2024 WNT Onderwijs categorie E gebaseerd op 14 complexiteitspunten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2024		
bedragen x € 1	E. van Hoorn	P.H. Holsappel
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 30-09	01/10 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	119,815	39,278
Beloningen betaalbaar op termijn	16,786	4,377
<i>Subtotaal</i>	<i>136.601</i>	<i>43,665</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	147.885	49.655
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	136.601	43.655
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2023		
bedragen x € 1	E. van Hoorn	
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	152.863	
Beloningen betaalbaar op termijn	21.964	
<i>Subtotaal</i>	<i>174.827</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	189.000	

Bezoldiging	174.827
--------------------	---------

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	A. Huijgen	G.J. Bent	R. Bouman
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 30/06
Bezoldiging			
Bezoldiging	11.820	7.909	3.918
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.550	19.700	9.823
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	11.820	7.909	3.918
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.
Gegevens 2023			
bedragen x € 1	A. Huigen	G.J. Bent	R. Bouman
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	11.340	7.560	7.560
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.350	18.800	18.800

Gegevens 2024 (vervolg)			
bedragen x € 1	P. Hakvoort	A.R. Langenberg-Klok	E.J. Jongsma
Functiegegevens²	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/06 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.880	8.460	4607
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.700	19.700	11.550
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	7.880	7.880	3.918
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.
Gegevens 2023			
bedragen x € 1	P. Hakvoort	A.R. Langenberg-Klok	R. Robbe
Functiegegevens²	Lid	Lid	Lid

Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/06 t/m 31/12	01/02 t/m 31/12	01/01 t/m 28/02
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.432	6.434	1.413
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	11.025	17.325	3.150

Gegevens 2023 (vervolg)	
bedragen x € 1	M.I. Meijer- Noordveld
Functiegegevens²	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	5.654
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.136

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

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

Geen.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 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 2024 en de staat van baten en lasten over 2024.