



Digitaal ondertekend met Hix door
R. van der Weerd RA MSc
op 11-06-2026 15:58
Van der Weerd RA MSc
Van der Weerd RA MSc

Bestuursverslag 2025

11 juni 2026

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2025. 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)
BVE	: Beroeps- en volwasseneneducatie
DNA	: DrentheCollege, Noorderpoort en Alfa College
ERWD	: Protocol Ernstige Reken-Wiskundeproblemen en Dyscalculie
GSG	: Gereformeerde Scholengroep
IZAT	: Intern zorgadviesteam
JOB	: Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
MBO	: Middelbaar beroepsonderwijs
MR	: Medezeggenschapsraad van het Gomarus 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	: Tweektalig onderwijs
VO	: Voortgezet onderwijs
VSV	: Voortijdig schoolverlaten (jonger dan 23 jaar, zonder startkwalificatie)
WVO	: Wet op het voortgezet onderwijs

Dit bestuursverslag 2025 (bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening) is, na bespreking van de rapportage van de accountantscontrole, vastgesteld door het College van Bestuur op 23 juni 2026. en goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 22 juni 2026. Het verslag is gepubliceerd op het intranet en op de websites van het Gomarus College en ROC Menso Alting. De Medezeggenschapsraad van het Gomarus College en de Ondernemingsraad en Studentenraad van ROC Menso Alting ontvingen het bestuursverslag ter informatie.

Inhoud

Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel.....	5
1.2 Organisatie	9
2. Verantwoording van het beleid	13
2.1 Onderwijs en Kwaliteit.....	13
2.1.1 Gomarus College	14
2.1.2 ROC Menso Alting	28
2.2 Personeel & Professionalisering.....	47
2.3 Huisvesting, Facilitaire zaken & ICT.....	53
2.3.1 Huisvesting.....	53
2.3.2 Facilitaire zaken	54
2.3.3 ICT.....	54
2.4 Financieel beleid.....	55
2.5 Continuïteitsparagraaf	56
3. Verantwoording van de financiën	59
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	59
3.2 Staat van baten en lasten & Balans	60
3.3 Financiële positie.....	63
Verslag Raad van Toezicht.....	64
Remuneratiecommissie	67
Commissie Onderwijs & Kwaliteit 2025.....	67
Auditcommissie 2025	69
Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting.....	71
Verslag Studentenraad ROC Menso Alting	74
Verslag van de Medezeggenschapsraad Gomarus College	75
Bijlagen.....	77
Kwantitatieve evaluatie Kwaliteitsagenda mei 2026	78
Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2025	89
Andere hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht Stichting GSG	89
Nevenfuncties College van Bestuur Stichting GSG	90
Bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur	90
Vermenging functies.....	90

Voorwoord

Voor u ligt het bestuurlijk jaarverslag 2025 van de Gereformeerde Scholengroep, bestaande uit het ROC Menso Alting en Gomarus College. Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur van de stichting.

Dit bestuursverslag biedt een overzicht van de prestaties die we als onderwijsinstellingen hebben mogen leveren. Daarnaast zijn ook de ontwikkelingen die de scholengroep hebben geraakt terug te vinden. Vanuit een duidelijk geformuleerde bestuursopdracht zijn we aan de slag gegaan en hebben we grote stappen kunnen zetten. We ontwikkelen op het gebied van besturing en aansturing, professionaliteit, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering. Daarbij kijken we niet alleen terug maar kijken we ook richting de toekomst.

Het is een voorrecht om deel uit te maken van een scholengroep die zich vanuit een sterke identiteit 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 medewerkers en vrijwilligers die dagelijks bijdragen aan het succes van onze leerlingen.

We ervaren dat we als bijzonder onderwijs een waardevolle plek hebben in het onderwijs 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.

Dankbaar voor de inzet en bijdragen van iedereen verbonden aan onze organisatie blijven we samen werken aan de verdere ontwikkeling en verbetering van ons onderwijs, met als doel het beste uit elke leerling en student te halen. We kijken met vertrouwen en hoop naar de toekomst en weten ons hierin geborgen in Gods handen.

R.P. (Ritske) Tulner

Voorzitter College van Bestuur
Stichting Gereformeerde Scholengroep

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

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 wordt - 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.

Missie, visie en kernactiviteiten

GSG, Gomarus College en ROC Menso Alting vormen samen een christelijke, op gereformeerde grondslag gebaseerde, onderwijsgemeenschap in Groningen, Friesland en Drenthe. We zijn

geworteld in de overtuiging dat Gods liefde de bron is van ons bestaan en ons handelen. Vanuit deze basis geven wij richting aan ons onderwijs en onze samenwerking. Wij streven naar een leer- en werkklimaat waarin deze liefde zichtbaar wordt in respect, zorg en betrokkenheid.

Het geloof in God is de basis van ons werken en leren. De bijbel inspireert ons denken, stuurt ons handelen en geeft richting aan ons spreken. Gods boodschap is ook het uitgangspunt in onze pedagogische en onderwijskundige visie; wij willen jongeren helpen zich te vormen in hun relatie tot God, tot zichzelf, tot hun naasten en tot de wereld waarin zij leven.

Door onze waarden te verbinden, creëren wij een krachtige en veilige omgeving waarin leren meer is dan kennisoverdracht: het is een proces van vorming, groei en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zo bereiden wij onze leerlingen en studenten voor op een betekenisvolle rol in Gods koninkrijk, maatschappij en wereld.

De missie van onze organisatie hebben we vertaald in waarden die we weergeven als in elkaar passende puzzelstukken (zie afbeelding).

De kernwaarde

“Vanuit Gods liefde samen ontdekken en groeien, in verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de natuur”

hebben we als volgt uitgewerkt:

Gods liefde: Gods liefde heeft ons hart geraakt en is de bron van ons leven. Vanuit die liefde vormen wij een werk- en leergemeenschap van overtuigde christenen. Wij zijn, gedreven door Gods liefde, vanuit de gereformeerde levensvisie aan het werk. Gods liefde is zichtbaar in het werk- en leerklimate op onze scholen.

Samen ontdekken: We staan coachend en stimulerend naast onze leerlingen en studenten in hun leerproces. We ontdekken wie we zijn, wat onze talenten zijn en waarin we kunnen groeien. We zijn betrokken op elkaar om zo ieders talent te ontdekken en te ontwikkelen.

Samen groeien: We dagen leerlingen, studenten en medewerkers uit om het beste en mooiste uit zichzelf te halen. Lessen zijn daarom uitdagend en eigentijds. We confronteren elkaar opdat we groeien in verantwoordelijkheid en kennis. We zijn gericht op het groeien in het leven als Gods kinderen.

Samen verantwoordelijk: In onze scholen geven wij verantwoordelijkheid: docenten aan leerlingen en studenten, leidinggevenden aan medewerkers. De basis hiervoor is vertrouwen. Samen nemen we verantwoordelijkheid voor ons eigen leerproces, de zorg voor elkaar en de door God geschapen wereld.

Strategisch beleidsplan

In 2025 is vanuit de missie, visie en middels kernactiviteiten gewerkt vanuit de strategienota - koersplan 2022-2025. Voortkomend uit dit koersplan is het strategisch beleidsplan ROC Menso Alting en het Schoolplan Gomarus College van kracht. Voor de overkoepelende scholengroep zijn in de strategienota – koersplan 2022-2025 de volgende strategische speerpunten opgenomen:



Strategisch speerpunt	Omschrijving
Strategisch speerpunt 1. Toekomstbestendige scholen (visie, vorming, vormgeving)	We herijken waar nodig onze onderwijsvisie en opvattingen over leren, ontwikkelen, groeien en ontdekken binnen het vo en het mbo. Om onze ambities te kunnen realiseren zijn de randvoorwaardelijke zaken op orde, waaronder ICT, huisvesting, financiën, marketing, etc.
Strategisch speerpunt 2. Versterken interne verbindingen (leerroutes en schakelpunten)	Wij vormen als schoollocaties een gemeenschap waarin wij ons aan elkaar gegeven weten. Vanuit het perspectief van leerling en student ontwikkelen we doorlopende leerlijnen en leerroutes.
Strategisch speerpunt 3. Onderwijs en zorg: evenwichtig en in ontwikkeling	Passend en Inclusief Onderwijs stelt hoge eisen aan docenten om aan de groeiende verscheidenheid aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen en studenten tegemoet te komen. Onze zorg- en ondersteuningsstructuur is duurzaam ingericht.
Strategisch speerpunt 4. Optimaal werkklimaat	We vinden het van groot belang dat we een aantrekkelijke werkgever zijn en wij onze medewerkers inspireren en een uitdagende leeromgeving bieden. Leerlingen, studenten en medewerkers beschikken over faciliteiten die bijdragen aan een optimale schoolomgeving.
Strategisch speerpunt 5. Identiteitsontwikkeling en aannamebeleid	We blijven doordenken wat het (praktisch) betekent om gereformeerde school te zijn in deze tijd en rusten onze medewerkers hierin toe. De vraag van de samenleving verandert. Dit vraagt om het opnieuw vaststellen van ons aannamebeleid.
Strategisch speerpunt 6. Organisatieontwikkeling en cultuur	We kiezen bewust voor 'samen'. We zijn één organisatie met twee sterke scholen: waar mogelijk versterken we elkaar (VO en MBO, en VO-locaties onderling). We investeren in leiderschapsontwikkeling en de professionele ontwikkeling van medewerkers en teams.

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. 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/verzorger is verantwoordelijk voor de aanmelding van de leerling op school. 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 vervolgens een toelatings- en plaatsingsbesluit. Als alles volgens plan verloopt en alle informatie goed, volledig, naar waarheid en tijdig wordt overgedragen dan streven we ernaar dat ouder en kind binnen zes weken na definitieve aanmelding duidelijkheid hebben over de plaatsing in het VO.

Maximum aantal leerlingen

In 2025 gold voor alle opleidingen binnen het Gomarus College en ROC Menso Alting dat er geen maximum is in het aantal te plaatsen leerlingen/ studenten. Ook was er geen sprake van loting. Wanneer men zich na de reguliere aanmeldingsdatum heeft ingeschreven bekijken we op individuele basis wat de mogelijkheden van plaatsing van de leerling zijn.

Schorsing en verwijdering MBO

In 2025 is geen sprake geweest van schorsing en verwijdering van studenten, vavo-studenten en overige deelnemers.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: Stichting Gereformeerde Scholengroep
Bestuursnummer: 41789
KvK-nummer: 01123528
Adres: Lavendelweg 7, 9731 HR Groningen
Telefoonnummer: 050 524 45 00
E-mail: bestuurssecretariaat@gsg.nl
Website: www.gsg.nl

Bestuur

Naam De heer R.P. Tulner
Functie Voorzitter College van Bestuur
Nevenfuncties Lid Identiteitsraad CIGGZ In de Bres
betaald/onbetaald Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Fryslân-Noard
Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Noord- en Midden-Drenthe
Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland
Voorzitter Stichting CFA Schoolgeld
Voorzitter Stichting Vrienden van Gomar

Aandachtsgebied en/ -
of commissies

Scholen

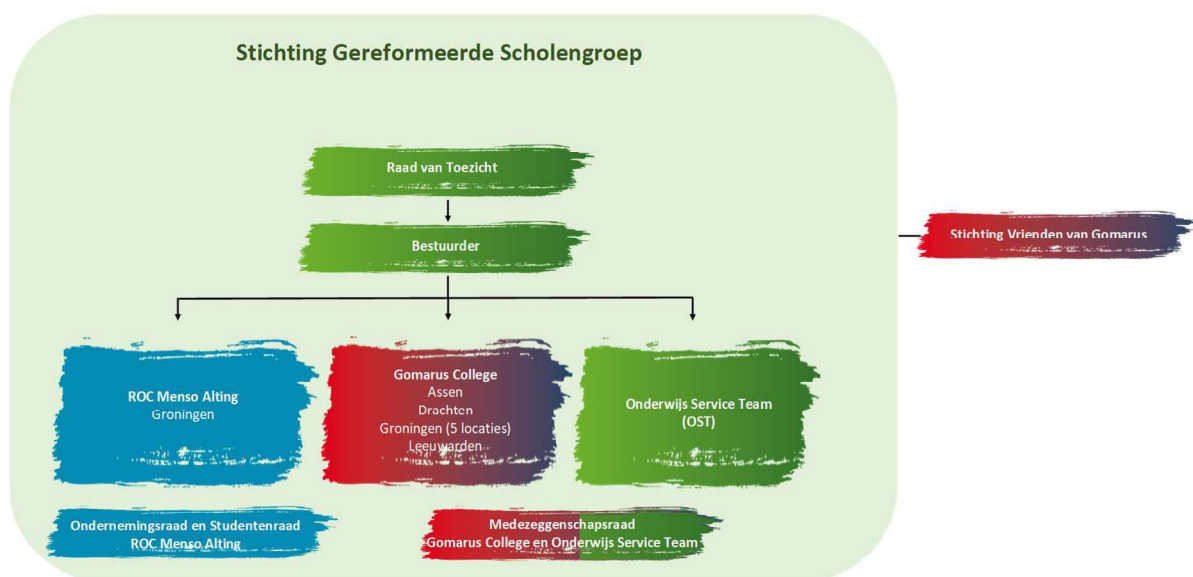
02UV_00 Gomar College, Vondelpad 1, 9721 LX Groningen
[Gomar College bovenbouw havo / vwo \(Groningen\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_03 Gomar College, De Drift 38, 9203 KA Drachten
[Gomar College Drachten \(Drachten\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_04 Gomar College, Irenestraat 5, 8931 DG Leeuwarden
[Gomar College Leeuwarden \(Leeuwarden\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_05 Gomar College, Meester Groen van Prinstererlaan 20, 9402 KD Assen
[Gomar College Assen \(Assen\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_08 Gomar College, Magnoliastraat 1, 9741 CS Groningen
[Gomar College Magnolia \(Groningen\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_10 Gomar College, Lavendelweg 7, 9731 HR Groningen
[Gomar College Praktijkonderwijs \(Groningen\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_17 Gomar College, Vondelpad 2, 9721 LX Groningen
[Gomar College Vondelpad 2 \(Groningen\) | Scholen op de kaart](#)
02UV_18 Gomar College, Vondelpad 3, 9721 LX Groningen
[Gomar College Onderbouw havo/vwo \(Groningen\) | Scholen op de kaart](#)
14NZ ROC Menso Alting, Vondelpad 4, 9721 LX Groningen

Juridische structuur

De GSG kent drie managementlagen: College van Bestuur, directeuren en teamleiders. Het College van Bestuur is het bevoegd gezag. De stichting heeft een eenhoofdig College van Bestuur en een Raad van Toezicht en werkt volgens een two-tier model. Met ingang van 1 januari 2025 is dhr. R.P. Tulner voorzitter College van Bestuur.

Organisatiestructuur

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 (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Bij ROC Menso Alting zijn een Ondernemingsraad en Studentenraad actief. De Medezeggenschapsraad van het Gomarus College behartigt de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers van het Gomarus College en ook van het OPDC en OST. Volgens een vergaderplanning komen de gremia voor medezeggenschap regelmatig bijeen waarbij bij de medezeggenschapsraad en de ondernemingsraad de bestuurder maandelijks aanschuift om aanvragen toe te lichten, vragen te beantwoorden of de gremia anderszins te informeren of te betrekken bij besluitvorming. De studentenraad vergadert eveneens volgens een jaarplanning waarbij de bestuurder op verzoek aanwezig is. Voor een weergave van de activiteiten van de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen verwijzen we naar de betreffende pagina's van dit jaarverslag.

Horizontale dialoog en verbonden partijen GSG

Stichting Vrienden van Gomarus is aan te merken als verbonden partij van de GSG. De Stichting Vrienden van Gomarus heeft ook in 2025 een fors aantal ouders (55) financieel kunnen ondersteunen (á 73.990) zodat hun kinderen (70) naar het Gomarus College konden reizen.

De GSG participeert in vier Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. 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.

Voor het Gomarus College participeren we in vier samenwerkingsverbanden gekoppeld aan de standplaats van de locaties van onze scholen. Op verschillende lagen in de organisatie wordt deelgenomen aan bijeenkomsten en werken we samen met andere scholen in de regio's aan passend onderwijs voor de jongeren in de betreffende regio. We nemen deel aan de volgende samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs:

- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO20.01
[Krijg zicht op passend onderwijs - SWVODK SWV View](#)
- Samenwerkingsverband Noord- en Midden-Drenthe VO2201
[Krijg zicht op passend onderwijs - SWVODK SWV View](#)
- Samenwerkingsverband Fryslân-Noard VO2101
[Krijg zicht op passend onderwijs - SWVODK SWV View](#)
- Samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland VO2102
[Krijg zicht op passend onderwijs - SWVODK SWV View](#)

Daarnaast maken we als onderwijsorganisatie actief deel uit van de regionale en landelijke samenwerkingsstructuren die gericht zijn op het versterken van de onderwijskwaliteit, het tegengaan van personeelstekorten en het toekomstbestendig organiseren van ons onderwijs. Deze samenwerking vindt vooral plaats binnen de onderwijsregio's zoals die landelijk worden ontwikkeld in het kader van de arbeidsmarktaanpak in het onderwijs.

Binnen de onderwijsregio's werkt ons bestuur samen met lerarenopleidingen, gemeenten en andere onderwijsorganisaties aan gezamenlijke opgaven zoals werving, begeleiding en professionalisering van (toekomstig) onderwijspersoneel. Deze regionale samenwerking sluit aan bij de maatschappelijke opdracht om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in Noord-Nederland te borgen.

Op basis van onze geografische spreiding en de formele indeling van Noord-Nederland behoren wij tot de noordelijke onderwijsregio's zoals ontwikkeld onder de landelijke onderwijsregio-aanpak. De gereformeerde scholengroep neemt deel aan:

- Onderwijsregio Groningen (VO/VSO) voor onze VO-vestigingen in Friesland en Groningen.
- Noorderwijzer (VO/MBO) voor onze VO-vestiging in Drenthe.
- Onderwijsregio's Groningen–Friesland–Drenthe (PO en MBO) voor ons ROC Menso Alting en regionale samenwerking.

De onderwijsregio's zijn ingericht om gezamenlijk te werken aan o.a.:

- Strategische personeelsplanning
- Werving en behoud van onderwijspersoneel
- Begeleiding van startende leraren
- Professionalisering en opleiden in de school

Binnen deze kaders werkt de GSG samen met de noordelijke partijen op basis van gedeelde regionale opgaven, zoals daling leerling- en studentaantallen en arbeidsmarktkrapte.

In de regio Groningen–Noord-Drenthe participeert GSG daarnaast in bredere samenwerkingsverbanden zoals in het “Bestuurlijk Platform VO-MBO Groningen”, waar 23 schoolbesturen samenwerken om gelijke kansen te vergroten en gezamenlijke plannen uit te voeren.

Klachtenbehandeling

In het verslagjaar 2025 is er één formele klacht ingediend bij het bestuur. Deze klacht is naar tevredenheid van beide partijen conform de geldende klachtenprocedure afgehandeld. Deze klachtenprocedure is voor ouders, leerlingen en medewerkers makkelijk te vinden op onze website.

Governance

In 2025 heeft de Stichting Gereformeerde Scholengroep stappen gezet in de versterking van de governance, mede naar aanleiding van het inspectieonderzoek (zie ook hoofdstuk 2.1). De bestuurlijke sturing is verder geconcretiseerd door scherpere formulering van visie, ambities en doelen en een meer planmatige inrichting van de kwaliteitszorg. Met de inrichting van een kerngroep en stuurgroep, ondersteund door een gefaseerd stappenplan, is de regie op uitvoering en monitoring versterkt. Daarnaast is de betrokkenheid van interne gremia vergroot en wordt meer datagestuurd gewerkt. Deze ontwikkelingen dragen bij aan een meer samenhangende, transparante en resultaatgerichte besturing van de organisatie.

Functiescheiding

Volgens de WVO artikel 3.1 zijn bevoegde gezagsorganen in het voortgezet onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Binnen de Stichting Gereformeerde Scholengroep is sprake van een organieke scheiding volgens het two-tier model.

Code Goed Bestuur

Voor het voortgezet onderwijs is sinds 25 juni 2025 een nieuwe governance code van kracht: de Governancecode Funderend Onderwijs 2025. Deze code gaat uit van de volgende vijf principes: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Met het ingaan van de nieuwe code zijn er ook nieuwe lidmaatschapseisen voor de VO-raad waaronder een accreditatieplicht en maatschappelijke verantwoording.

Voor het MBO is per 1 augustus 2025 de Code Goed bestuur in het mbo 2025 aangewezen als branchecode. Deze code gaat uit van de volgende waarden: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Extra nadruk wordt gelegd op de betrokkenheid van interne en externe belanghebbenden en een professionele standaard.

In verband met de wisseling van de voorzitter college van bestuur op 1 januari 2025 heeft de raad van toezicht besloten de toen aftredende voorzitter van de raad van toezicht, aftredend wegens einde van twee opeenvolgende termijnen, een jaar langer aan te houden. Onder de toen geldende code was dit een mogelijkheid bij uitzondering. Toen in de zomer van 2025 de nieuwe codes van kracht werden waar deze uitzondering niet meer is toegestaan is direct begonnen met het werven van een nieuw lid raad van toezicht en is per 31 december 2025 de toenmalige voorzitter alsnog afgetreden. Het rooster van aantreden en aftreden is elders in dit jaarverslag opgenomen.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs en Kwaliteit

Inspectie van het onderwijs

In het voorjaar van 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een vierjaarlijks bestuursonderzoek uitgevoerd bij de Stichting Gereformeerde Scholengroep. Doel van dit onderzoek is vast te stellen of de sturing door het bestuur op de onderwijskwaliteit, de kwaliteitszorg en het financieel beheer op orde is en hoe deze bijdraagt aan de maatschappelijke opdracht van het onderwijs.

Binnen dit onderzoek zijn de drie BKA-standaarden beoordeeld:

- BKA1: Visie, ambities en doelen
- BKA2: Uitvoering en kwaliteitscultuur
- BKA3: Evaluatie, verantwoording en dialoog

De inspectie heeft hiervoor gesprekken gevoerd met onder meer de raad van toezicht, directie, medezeggenschapsraad, ondernemingsraad en studentenraad, en een analyse gemaakt van relevante beleidsdocumenten.

Bevindingen

In juni 2025 heeft de inspectie haar bevindingen gepubliceerd. Hieruit blijkt dat binnen de scholengroep een herkenbare visie op goed onderwijs aanwezig is. Tegelijkertijd concludeert de inspectie dat deze visie nog onvoldoende is vertaald naar concrete en toetsbare doelen, en dat de samenhang in de sturing op didactiek, kwaliteitszorg en organisatieontwikkeling versterking vraagt.

De uitvoering en kwaliteitscultuur zijn in ontwikkeling: ambities worden benoemd, maar de kwaliteitscyclus wordt nog onvoldoende systematisch doorlopen. Data-analyse en evaluaties leiden op dit moment nog beperkt tot gerichte en aantoonbare verbeteracties.

Positief is dat leerlingen en studenten goed in beeld zijn, passende ondersteuning ontvangen en dat de onderwijsresultaten in zowel het voortgezet onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs overwegend boven het landelijk gemiddelde liggen. Deze resultaten worden gedragen door betrokken en loyale teams.

Tegelijkertijd vraagt de inspectie aandacht voor:

- De verdere borging van de kwaliteitszorg,
- De versterking van de financiële en personele continuïteit (met name binnen het mbo),
- En een meer resultaatgerichte evaluatie en verantwoording.

Op basis van deze bevindingen heeft de inspectie herstelopdrachten gegeven op de drie BKA-standaarden.

Opvolging en verbeteraanpak

Direct na publicatie van het rapport is gestart met een integrale verbeteraanpak. Op bestuursniveau wordt gewerkt met een kerngroep en een stuurgroep, ondersteund door adviesbureau B&T, om te komen tot: concretere uitwerking van visie, ambities en doelen (BKA1), versterking van uitvoering en kwaliteitscultuur (BKA2) en scherpere inrichting van evaluatie, verantwoording en dialoog (BKA3).

Hiervoor is een gefaseerd zevenstappenplan opgesteld, dat wordt gevolgd binnen de stuurgroep en wordt uitgevoerd via het driewekelijkse overleg met de directeuren.

Op schoolniveau zijn op alle locaties zelfevaluaties uitgevoerd op basis van het waarderingskader van de inspectie. De uitkomsten hiervan zijn gekoppeld aan de locatieplannen, waardoor gerichter wordt gestuurd op de kernvragen: krijgen leerlingen goed onderwijs, zijn zij veilig en realiseren zij voldoende leerresultaten?

In dit kader is er versterkte aandacht voor:

basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap – OP0), zicht op begeleiding en ondersteuning (OP2), pedagogisch-didactisch handelen en leskwaliteit (OP3) en het sturen op onderwijsresultaten (OR1).

Vervolgtoezicht

De ingezette verbetermaatregelen zijn erop gericht de bestuurlijke kwaliteitszorg structureel te versterken en de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. In het kader van vervolgtoezicht heeft de inspectie reeds een locatie bezocht in 2024 (Leeuwarden). In maart 2026 heeft er een bezoek plaatsgevonden aan de locatie Vondelpad 3.

Wij hebben het vertrouwen dat de ingezette ontwikkelingen en bijbehorende acties leiden tot een duurzame versterking van de onderwijskwaliteit en de bestuurlijke sturing.

2.1.1 Gomarus College

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Bestuurlijke definitie van onderwijskwaliteit (VO)

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 tweetalig onderwijs (TTO). In ons Koersplan schrijven we dat het Gomarus College leerlingen wil toerusten voor hun volwassen leven in een snel veranderende wereld met als motto “leren voor je Leven”. Wij zijn een scholengemeenschap waar het volgen van Jezus Christus centraal staat. Leerlingen, studenten en medewerkers ontdekken bij ons 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.

In ons Schoolplan staat dat het Gomarus College leerlingen wil toerusten, oriëntatie bieden en uitdagen. Dit doen we door ze te vormen vanuit Gods liefde en ze daarmee het mooiste onderwijs te bieden. Daarin blijven we ons als scholengroep voortdurend ontwikkelen. In ons onderwijs gaat veel goed, maar door te blijven verbeteren, streven we naar het beste. We zijn trots op wat er staat en blijven kijken waar het beter kan. Het vakmanschap van onze docenten is hierin de drijvende kracht; zij helpen leerlingen groeien en ontdekken. We leren hierin van en met elkaar en coachen en stimuleren elkaar als professionele leergemeenschap (PLG).

Het Gomarus College wil iedere leerling de best passende onderwijsplek bieden door in te spelen op zijn of haar persoonlijke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Dit vraagt om een goed fundament onder ons onderwijs, waarbij de organisatiestructuur, samenwerking tussen locaties en ook de onderlinge kennisdeling cruciaal zijn.

Zicht op de onderwijskwaliteit

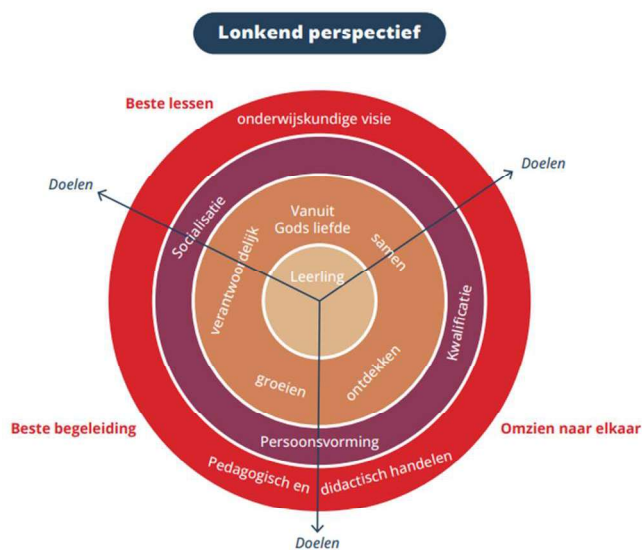
Binnen het Gomarus College krijgen we steeds beter inzicht in de kwaliteit van ons onderwijs en in de effecten van onderwijsontwikkelingen en -vernieuwingen. In het locatie(jaar)plan van elke locatie staan concrete acties om de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs te

meten/evalueren, te borgen en waar nodig te verbeteren. Drie keer per jaar wordt de voortgang gemonitord en gekoppeld aan de begroting. We gebruiken cijfers zoals resultaten van leerlingen, doorstroomgegevens en de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken voor analyses en verbeterplannen als het gaat om de onderwijskwaliteit. Deze data worden meegenomen in de jaarlijkse zelfevaluatie. Op basis van de uitkomsten van die evaluaties worden doelen en acties geformuleerd die vervolgens weer worden opgenomen in de nieuwe locatieplannen. De 'Staat van het Gomarus', het jaarlijkse overzicht van onderwijsresultaten en tevredenheidsonderzoeken, geeft het totale cijfermatige overzicht, waarin ook de koppeling met de strategische doelen van het Gomarus College zichtbaar wordt.

De ontwikkeling van leerlingresultaten wordt gedurende het schooljaar gemonitord tijdens leerling- en rapportbesprekingen. Ook tijdens teambesprekingen en in kwaliteitsgroepen op locaties worden resultaten besproken, geduid en omgezet in verbeteracties. Daarnaast werken we met periodieke ontwikkelgesprekken voor medewerkers. Verbeteringen die leerlingen aangeven voor het onderwijs of de ondersteuning worden meegenomen in de evaluaties. Dit gebeurt bijvoorbeeld middels de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken en de leerlingraden. We borgen de doorlopende leerlijn door in de vakgroepen afspraken over inhoud, vorm en toetsing van het vakonderwijs en door afstemming in methodekeuzes.

Werken aan onderwijskwaliteit.

De doelen binnen de drie strategische thema's uit het Schoolplan zijn in een werkagenda uitgewerkt in concrete acties en worden cyclisch geëvalueerd.



De afbeelding hierboven laat zien hoe we onze doelen stellen. Dit is als het ware onze spiegel. We doorlopen de cirkel van binnen naar buiten, met de leerling als centraal punt. Bij het ontwikkelen van plannen, activiteiten, concepten, doelen en bij het doen van investeringen stellen we ons de vragen:

- draagt het bij aan de ontwikkeling van de leerling? (binnenste cirkel)
- sluit het aan bij onze kernwaarden, helpt het de organisatie? (tweede cirkel)
- draagt het bij aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming? (derde cirkel)
- past het bij de onderwijsvisie en het pedagogisch en didactisch handelen (van de locatie)? (buitenste cirkel).

Ook toetsen we of een plan, voorstel, activiteit, etc.:

- voldoet aan eisen vanuit inspectiekader

- *evidence informed* is, oftewel: op basis van kennis uit onderzoek/wetenschap én praktijk
- planmatig/cyclisch is opgezet (met ruimte voor evalueren en bijstellen)
- bijdraagt aan “samen”, het geheel
- leidt tot duurzame ontwikkeling (meerjarig)
- HUBO (haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar, organiseerbaar) is.

Voor grotere meerjarige ontwikkelingen, zoals weergegeven in de werkagenda, worden projectplannen geschreven. Hierin formuleren we heldere doelen, beschrijven we de aanpak en de wijze van evaluatie en nemen we een tijdspad op. We kijken ook naar wat we kunnen leren van het proces en de effecten van verschillende meerjarige projecten, zoals Flexrooster, VakMavo/VakHavo, 20-80-learning, Handelingsgericht Werken, heterogene brugklassen en basisvaardigheden. Een onderbouwing van plannen, duidelijke doelen en een passende evaluatiemethode zijn essentiële onderdelen van de projectplannen. Ook hebben we nadrukkelijk aandacht voor de consequenties van plannen en projecten voor personeel, huisvesting en financiën. Voor de ontwikkeling van plannen en doelen wordt geregeld gebruik gemaakt van ambitie- en kwaliteitskaarten. Ambitiekaarten beschrijven de (meerjaren)richting en de samenhang met andere thema's, waar de kwaliteitskaarten de concrete doelen, de praktische uitwerking en de evaluatiemomenten beschrijven.

Voor startende docenten is een uitgebreid inductieprogramma beschikbaar, gericht op pedagogisch en didactisch handelen. Ook voor nieuwe leidinggevenden is er een uitgebreid inwerkprogramma, aangestuurd en begeleid door afdeling HR, uiteraard met kennis en expertise van verschillende afdelingen als onderwijs & kwaliteit, bedrijfsvoering, ons orthopedagogisch- en didactisch centrum (OPDC) en identiteit.

Bestuurlijke verantwoording over de onderwijskwaliteit

Het bestuur publiceert jaarlijks de onderwijsresultaten en de tevredenheidscijfers, inclusief de verplichte sociale veiligheidsmonitor op www.scholenopdekaart.nl. De belangrijkste uitkomsten worden ook gedeeld met ouders en leerlingen. Verantwoording wordt verder afgelegd in het bestuurlijk jaarverslag en wat relevant is in gesprekken met vaste stakeholders en gremia, zoals de RvT, de MR, ouders en het samenwerkingsverband. Uiteraard worden ook de projecten die middels (tijdelijke) subsidies worden gefinancierd verantwoord op de daarvoor bestemde plaatsen.

Doelen en resultaten

Voor het Gomar College zijn onderstaande doelen gesteld in het Schoolplan (2024-2027). Deze doelen zijn uitgewerkt in de bijhorende werkagenda waar per periode subdoelen zijn gesteld en de werkwijze staat beschreven. Onder elk doel staat beknopt beschreven waarom dit doel was gesteld, wat is gedaan om het te bereiken, wat belangrijke ontwikkelingen zijn en eventueel wat de koppeling is met de inzet en de financiële middelen en mogelijke vervolgstappen of wat (politiek of maatschappelijk) impact had op de gemaakte keuzes. Belangrijk om hier te vermelden is dat dit bovenschoolse doelen zijn die verdere concrete vertaling hebben gekregen in de locatieplannen van de scholen. In deze locatieplannen staan daarnaast locatie-specifieke doelen en ontwikkelingen beschreven die op locatieniveau, en derhalve niet in dit verslag, zijn geëvalueerd. Onderstaande doelen zijn meerjarendoelen waarvan de beschrijving in dit verslag gaat over het jaar 2025, het tweede jaar in de ontwikkeling van deze doelen. De voortgang hebben we beschreven in de werkagenda en gedeeltelijk ook in de jaarlijkse Staat van het Gomar College Onderwijs (2025), waar deze indeling leidend was voor de verslaglegging en de duiding van de opgehaalde data.

Algemeen

Onderstaande doelen uit het Schoolplan zijn in 2024 gesteld om focus aan te brengen binnen de uiteenlopende onderwerpen in de verschillende locatieplannen. We wilden grip en zicht krijgen op wat we aan het doen zijn, wat de kwaliteit daarvan is en hoe we het kunnen verbeteren. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen Identiteit en professionele schoolcultuur (we zien elkaar), leskwaliteit en de verbetering daarvan (de beste lessen) en schoolklimaat, veiligheid en tegemoetkomen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen (de beste begeleiding). Hierbij hebben we de drie overkoepelende thema's uit het waarderingskader van de Inspectie in gedachten: krijgen leerlingen goed les, zijn leerlingen veilig en leren leerlingen voldoende? Omdat deze doelen vooral richtinggevend zijn, zijn ze concreet gemaakt in de werkagenda en vertaald naar de locatie-specifieke doelen. We hebben hiertoe het format voor de locatieplannen aangepast waardoor elke locatie deze indeling heeft gehanteerd en zodoende heeft bijgedragen aan de ontwikkeling ervan. Omdat het Schoolplan voor vier jaren is vastgesteld (en onderwijsontwikkelingen doorgaans een aantal jaren nodig hebben voor er blijvend resultaat mag worden verwacht), hebben we in grote lijnen de ontwikkeling als volgt opgedeeld: Het eerste jaar onderzoek doen (23-24), het tweede jaar interventies kiezen (24-25), het derde jaar implementeren (25-26) en het vierde jaar evalueren en bijstellen (26-27). Doelen in blauw zijn voor 2025 deels gehaald of doorlopend. Doelen in rood zijn niet of nog niet voldoende gehaald. Doelen in groen zijn voor 2025 gehaald.

We zien elkaar

1. Medewerkers kennen elkaars expertises en weten deze in te zetten en te waarderen
2. De klas en de individuele leerling voelt zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd. De docent weet wat nodig is om dit op groeps- en individueel niveau positief te beïnvloeden.
3. We hebben oog voor de wereld om ons heen, dichtbij en verder weg, en hebben geleerd bij te dragen aan Shalom (heelheid, vrede en gerechtigheid).

Specifiek in 2025

Voor doel 1 is afstemming geweest met de opleiders in de school (oplis) en zijn kijkwijzers voor lesbezoeken verbeterd. Aan de hand van het verbeterplan n.a.v. het Inspectiebezoek is leskwaliteit hier specifiek in opgenomen en worden lessen frequenter bezocht en specifiek beoordeeld en verbeterd.

Voor doel 2 zijn op locaties verschillende gesprekken gevoerd met leerlingen, collega's onderling en leidinggevend. De opbrengsten hiervan zijn verzameld en opgenomen in nieuwe doelstellingen.

Voor doel 3 hebben we verder gewerkt aan mooi burgerschapsonderwijs op alle locaties. De inhoud en werkwijzen beschreven in ons Beleidsplan Burgerschapsonderwijs (2024-2027), waar ook internationalisering/wereldburgerschap onderdeel van is. Middels werkgroepen op onze locaties, een bovenscholse regie- en stuurgroep hebben we zicht op de vorderingen. Met een bovenscholse ambitiekaart en specifieke kwaliteitskaarten per locatie zijn doelen gesteld en wordt gewerkt aan een doelgericht, samenhangend en herkenbaar curriculum en wordt burgerschapsonderwijs steeds meer zichtbaar in de schoolcultuur en de resultaten. Onze scholen ademen steeds meer burgerschapsonderwijs, dat zie je, merk je en voel je.

De beste lessen

1. We hebben een doordacht curriculum, passend bij onze waarden, wat leidt tot inclusieve, actuele en betekenisvolle lessen.
2. Binnen de teams en vakgroepen werken docenten professioneel met elkaar samen om samenhangend, betekenisvol onderwijs te geven aan elke leerling.
3. De leeromgeving draagt bij aan het geven van de beste lessen en aan het komen tot leren.

Specifiek in 2025

Voor doel 1 zijn gesprekken gevoerd met verschillende experts op het gebied van curriculumontwikkeling en is in de bovenschoolse werkgroep gesproken over toetsing. Op verschillende manieren is gewerkt aan het verstevigen van de gezamenlijke kennisbasis. Burgerschapsonderwijs is steviger verankerd in de curricula en op locatieniveau is gewerkt aan een concrete visie op pedagogisch- en didactisch handelen. Voor de basisvaardigheid Digitale Geletterdheid is vooral kennis opgedaan. Vanuit het verbeterplan bij het Inspectierapport (bestuursbezoek 2025) zijn verdere acties opgenomen voor 2025-2026 als het gaat om leskwaliteit.

Voor doel 2 is het document Vakgroepen herijkt en worden vakgroepen drie keer per jaar gefaciliteerd om aan vakontwikkeling te werken, de basisvaardigheden te integreren in de vakken en doorgaande leerlijnen te borgen en waar nodig te verbeteren. Op het gebied van sturing en verantwoording hierop zijn keuzes gemaakt in het directieoverleg.

Voor doel 3 is in 2025 een goed onderbouwde Handreiking Leeromgeving (2025) gemaakt en gedeeld, waarmee elke locatie gediend is om op een eigen specifieke manier de leeromgeving zo in te richten dat de beste lessen gegeven kunnen worden en zo elke leerling tot leren komt.

De beste begeleiding

1. De docent en mentor is binnen de basisondersteuning voldoende toegerust om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van alle leerlingen zodat zij allen tot leren en ontwikkelen komen.
2. Leerlingen die meer nodig hebben dan de basisondersteuning worden daarin zo mogelijk binnen en waar nodig buiten de setting van de klas voorzien in hun specifieke ondersteuningsbehoeften.

Specifiek in 2025

Voor doel 1 zijn met begeleiding vanuit het Trimbos Instituut en Pharos kennissessies gevolgd door ondersteuners, docenten en teamleiders van alle GSG locaties. Deze sessies hebben geleid tot kennis en dialoog over allerlei thema's rondom welbevinden op school.

Gemene deler bleek schoolaanwezigheid en wat daarmee te maken heeft, waar verder aan gewerkt wordt, o.a. door ons netwerk van ondersteuningscoördinatoren, gecoördineerd door ons OPDC. De ondersteuningsstructuur voor de GSG is verder uitgewerkt en vastgesteld. De bovenschoolse werkgroep mentoraat heeft een advies geschreven en gepubliceerd waarbij locaties aan de hand van ijkpunten het mentoraatbeleid op de locatie kunnen vormgeven. Tenslotte is kennis opgedaan en zijn gesprekken gevoerd rondom het thema hoogbegaafdheid.

Voor doel 2 is in de werkgroepen ERWD en dyslexie de voortgang besproken. Voor de ontwikkeling en het in kaart brengen van basisvaardigheden rekenen en taal is wegens personele wisselingen schooloverstijgend werk te doen in 2026. De positie en het mandaat van de afdelingen O&K en het OPDC zijn besproken met het bestuur. In 2026 zal de verdere inrichting en structuur van de organisatie worden vastgesteld, conform de ambities en doelen in lijn met het verbeterplan bij het Inspectierapport (2025). Zo zijn de locatieplannen inmiddels aangepast waardoor OP0 (basisvaardigheden) en andere standaarden uit het waarderingskader van de Inspectie een blijvende plek krijgen en derhalve ontwikkeld blijven worden.

Overige ontwikkelingen

Het jaar 2025 was het laatste jaar waarin gebruik kon worden gemaakt van de NPO-gelden. Zoals afgelopen jaren in de bestuur-jaarverslagen is vermeld, waren de eventuele cognitieve vertragingen bij leerlingen in de eerste jaren goed ingelopen. Op het gebied van vaardigheden en sociaal-emotionele achterstanden was blijvend werk te doen. Ontwikkelingen, zoals een 45-minuten rooster en bijhorende plus- of bijlessen, maar zeker ook professionalisering op het gebied van directe instructie, executieve vaardigheden en het werken in leerteams hebben blijvende positieve impact.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Een sterke basis in taal en rekenen is voor het Gomarus College belangrijk. Dat is ook de reden waarom we met onze scholen subsidies hebben aangevraagd en toegekend gekregen voor basisvaardigheden. In 2024 liep deze subsidie af voor onze locaties aan de Magnoliastraat en Vondelpad 3. In 2025 is deze subsidie toegekend en daarbij horende activiteiten gestart op onze locaties in Assen, Drachten, Leeuwarden en op het Praktijkonderwijs in Groningen. Op onze locatie Vondelpad 2 liep de subsidie door in 2025. Dit betekent dat we met deze locaties blijvend werken aan een sterke basis in taal en rekenen. In de activiteitenplannen en bijhorende evaluaties op de locaties zijn de opbrengsten beschreven die uiteraard verantwoord worden. Een greep uit de opbrengsten levert op: het aanstellen van reken- en taalcoördinatoren, kennisinjectie (meta)cognitieve en executieve vaardigheden, meer zicht op reken- en taalniveau leerlingen, inrichting schoolbibliotheken, vakoverstijgend reken- en taalbeleid, samenwerking met de ERWD-groep vanuit het OPDC, structurele aandacht voor taal- en rekenen in locatieplannen, aandacht voor een rijke taalomgeving in woord en tekst, leestijd in de lessentabel, bijlessen wiskunde en inzet methode Kern.

Het *evidence informed* verbeteren betekent voor ons dat we inzichten uit de wetenschap, gecombineerd met praktijkervaring en inzetten in de specifieke context van de school. Als het gaat om het nieuwe curriculum zijn we vooral kennis aan het opdoen van wat gepubliceerd wordt, zoals de nieuwe concept kerndoelen en examenprogramma's door de SLO. Dit gebeurt door het lezen en bespreken van deze doelen en programma's, door het volgen van Webinars rondom het nieuwe curriculum en het bezoeken van congressen. De komende jaren zullen we ons gaan bezighouden met de implementatie en de verdere ontwikkelingen ervan.

Toekomstige ontwikkelingen

In de nabije toekomst gaan we ons richten op het verder versterken van de onderwijskwaliteit op onze scholen. Hierbij gaat het om het voldoen aan de standaarden uit de Inspectiekaders en onze eigen ambities, zoals aandacht voor leskwaliteit, onderwijskundig leiderschap, een sterker kwaliteitszorgsysteem, een professionele schoolcultuur en het verbinden van theorie en praktijk. Ook willen we onze identiteit en maatschappelijke opdracht versterken. Bijvoorbeeld door aandacht te hebben voor kansengelijkheid, inclusiviteit en diversiteit in onderwijs en organisatie en het bieden van onderwijs dat jongeren ondersteunt bij burgerschap en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast willen we ons onderwijs meer toekomstgericht en doelmatig organiseren en werken we vanuit en sturen op een gedragen professioneel statuut dat afgestemd is op de onderwijsvisie met focus op professionalisering, ontwikkelgericht werken en het borgen van de kwaliteitscultuur. Deze onderwerpen zullen in 2026 verder worden uitgewerkt. Ze zijn in lijn met de koers die al is ingezet en extra focus heeft gekregen door de bevindingen van de Inspectie zoals beschreven bij *overige ontwikkelingen*.

Onderwijsresultaten

In het najaar van 2025 zijn de voorlopige onderwijsresultaten berekend over de schooljaren 22-23, 23-24 en 24-25 volgens de werkwijze van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie beoordeelt de resultaten aan de hand van het *onderwijsresultatenmodel voor het voortgezet onderwijs*, dat bestaat uit de volgende vier indicatoren:

1. Onderwijspositie ten opzichte van het advies primair onderwijs (po)

Deze indicator laat zien in hoeverre de onderwijspositie van een leerling in leerjaar 3 aansluit bij het basisschooladvies. Het percentage geeft inzicht in de mate waarin de school leerlingen in de eerste jaren van het VO ontwikkelt richting het verwachte niveau. De onderwijspositie wordt uitgedrukt in een percentage en afgezet tegen een norm voor vergelijkbare scholen.

Alle Gomarus locaties scoren met hun driejaarsgemiddelde ruim boven de norm.

2. Onderbouwsnelheid

Het percentage leerlingen dat *onvertraagd* overgaat van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3. Deze indicator geldt per vestiging en geeft een beeld van de studietempo's in de onderbouw. Ook de onderbouwsnelheid wordt uitgedrukt in een percentage.

Alle Gomarus locaties zitten met hun driejaarsgemiddelde boven die norm. De jaarpercentages zijn de afgelopen twee schooljaren heel stabiel voor de locaties, steeds rond de 98 procent.

3. Bovenbouwsucces

Hier wordt gekeken naar de *onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3* per afdeling. Naast het percentage zittenblijvers wordt ook gekeken naar opstroom en het slagingspercentage. Deze indicator geeft inzicht in de effectiviteit van de begeleiding in de bovenbouw. Het bovenbouwsucces is weergegeven als het percentage leerlingen dat vanaf klas 3 succesvol doorstroomt naar een volgend leerjaar. Succesvol houdt in dat een leerlinge doorstroomt naar een hoger leerjaar op hetzelfde niveau of hoger, of doorstroomt naar een hoger niveau in hetzelfde leerjaar of slaagt voor het examen. De normen zijn gerelateerd aan de niveaus.

Voor enkele havo en vwo-opleidingen zien we dat deze onder de inspectienorm scoren. Voor de vmbo-opleidingen zien we dat die allemaal boven de normen scoren.

4. Examencijfers

Het gemiddelde cijfer van het centraal examen van alle vakken die meetellen voor de uitslagbepaling. Dit cijfer wordt per onderwijssoort berekend en geeft een indicatie van het eindniveau van de leerlingen.

Het driejaarlijks gemiddelde is voor alle Gomarus locaties boven de norm. Het gemiddeld examencijfer van het afgelopen schooljaar is ook voor alle opleidingen vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde of hoger. Het slaagpercentage voor schooljaar 24-25 ligt, met uitzondering van twee opleidingen, boven het landelijke percentage.

Onderwijsresultaten - Onderwijsresultaten - Actueel

Schooljaar2026 (2024/2025)

Indicator over3 schooljaren excl. coronajaren

BrondataBronstelsysteem & inspectie

Datum25-03-2026

Boven de norm

Onder de norm

Stijging t.o.v. vorig jaar

Daling t.o.v. vorig jaar

Daling t.o.v. vorige ≥2 jaar

Onder de norm

Onder de norm ≥2 jaar

02UW00 (Vondelpad 1 HAVO/VWO)				
Onderwijspositie	Geen score beschikbaar	Onderbouwsnelheid		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Bovenbouwsucces	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		
Onderbouwsnelheid	Geen score beschikbaar	Examen cijfers		
		Geen score beschikbaar		

02UW05 (Assen)

Onderwijspositie	+34,53% 	Onderbouwsnelheid	
		99,07% 	
+41,53%  boven de norm			
Bovenbouwsucces	Examen cijfers		
	VMBO (git)	96,13% 	+9,30
	HAVO	87,18% 	+5,18
	VWO	84,62% 	+2,62
			-0,44 

02UW18 (Vondelpad 3 Onderbouw)			
Onderwijspositie	+11,26% 	Onderbouwsnelheid	
		99,00% 	
+5,75%  boven de norm			
Bovenbouwsucces	HAVO	81,16% 	+0,07 
	VWO	87,31% 	+5,75 
Examen cijfers			
Geen examen cijfers beschikbaar			

02UW03 (Drachten)

Onderwijspositie	+40,95% 
	+47,95% boven de norm

Onderbouwsnelheid	98,10% 
	+0,63 boven de norm

Bovenbouwsucces	
VMBO (git)	93,95% 
 HAVO	78,64% 
 VWO	77,38% 

Examen cijfers	
VMBO (git)	6,79 
	+0,60

02UW08 (MagnoliaLocatie)			
Onderwijspositie	+30,90% 	Onderbouwsnelheid	
		98,15% 	
Bovenbouwsucces	+37,90% 	Examen cijfers	
		Geen examen cijfers beschikbaar	
HAVO	84,17% 	Boven de norm	
		+3,14 	
VWO	79,27% 	Boven de norm	
		-2,07 	

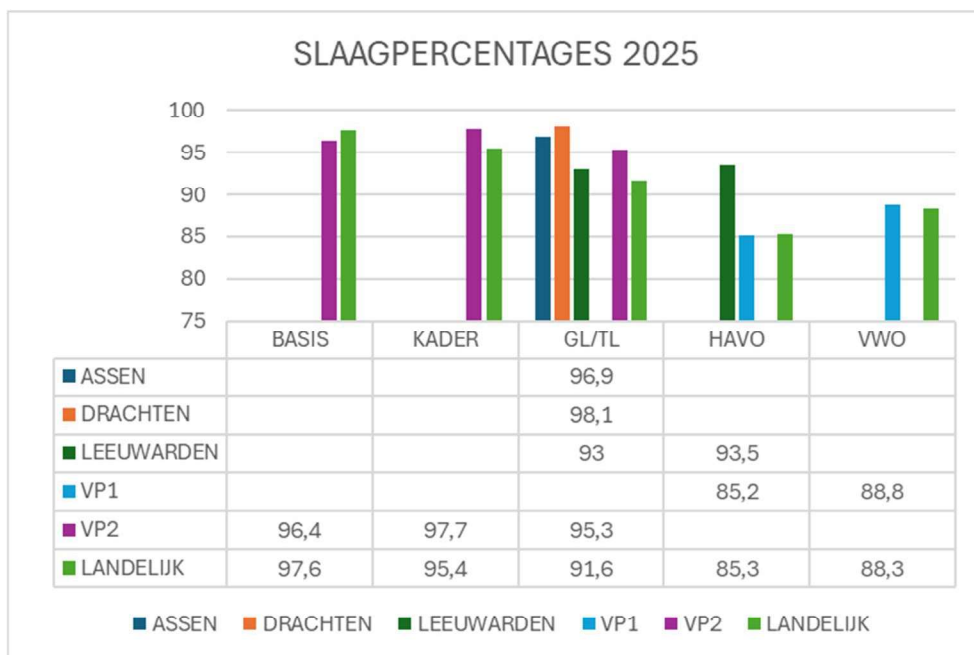
02UW04 (Leeuwarden)

Onderwijspositie	+26,37% 	Onderbouwsnelheid	
		97,57% 	
+33,37  boven de norm			
Bovenbouwsucces	+4,34 	Examen cijfers	
		VMBO (git) 6,62 	
HAVO 6,47 			
Onderbouwsnelheid	+0,21 	VMBO (git) 6,62 	
		HAVO 6,47 	

02UW17 (Vondelpad 2 VMBO)

Onderwijspositie	+23,01%	Onderbouwsnelheid	
		98,55%	
+3,29% boven de norm			
Bovenbouwsucces	+33,06%	Examen cijfers	
		VMBO b 6,75% +0,29	
VMBO k 6,59% +0,37			
Onderbouwsnelheid	+33,06%	VMBO (git) 6,49% +0,32	
		HAVO 71,70% -9,89	
Geen examen cijfers beschikbaar			

Zie voor meer informatie: [Scholen op de kaart](#) [Overzicht locaties](#) [Gomarus college](#)



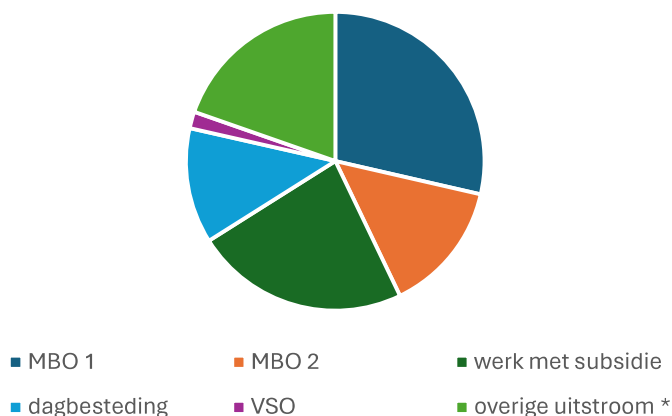
Aan de hand van de berekende onderwijsresultaten van de afgelopen drie schooljaren zijn streefcijfers bepaald voor het lopende schooljaar. Na elke periode wordt op basis van de leerling resultaten per locatie bepaald welke interventies nodig zijn om deze streefcijfers te realiseren. Deze werkwijze leidt tot meer inzicht in de manier waarop de cijfers onze rendementscijfers bepalen en op welke manier we kunnen interveniëren om onze resultaten en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren in de verschillende leerjaren en opleidingen.

Resultaten Praktijkonderwijs

In het Praktijkonderwijs blijven leerlingen 5 tot 6 jaar om te worden voorbereid op een zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij. Daarna stromen ze uit. Een deel van de leerlingen gaat aan het werk met subsidie of binnen dagbesteding en een deel stroomt door naar het MBO, niveau 1 of 2. Het aantal leerlingen dat uitstroomt varieert per jaar. Die variatie is ook te zien in wat leerlingen na het Praktijkonderwijs gaan doen.

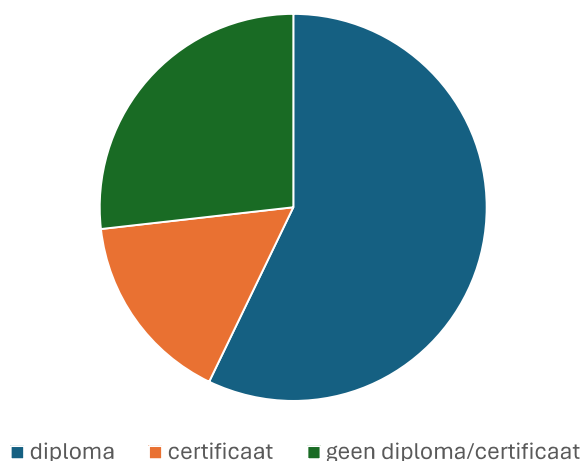
	22-23	%	23-24	%	24-25	%	3jrs gemiddelde	%
totale uitstroom	20	100%	11	100%	25	100%	100%	56
diploma	9	45%	9	82%	14	56%	57%	32
certificaat	9	45%	0	0%	0	0%	16%	9
geen diploma/certificaat	2	10%	2	18%	11	44%	27%	15
MBO 1	6	30%	3	27%	7	28%	29%	16
MBO 2	2	10%	3	27%	3	12%	14%	8
werk met subsidie	7	35%	1	9%	5	20%	23%	13
dagbesteding	3	15%	2	18%	2	8%	13%	7
VSO	0	0%	1	9%	0	0%	2%	1
overige uitstroom *	2	10%	1	9%	8	32%	20%	11
symbiose **	2	10%	0	0%	2	8%	7%	4

Waar gaan Praktijkonderwijs lln heen? 22-23, 23-24, 24-25



Leerlingen kunnen daarnaast op het Praktijkonderwijs een diploma halen of certificaten.

Praktijkonderwijs lln met diploma's, certificaat



Voor leerlingen in meer kwetsbare situaties zijn er mogelijkheden om een symbiosetraject Praktijkonderwijs MBO te volgen. Het gaat hier om leerlingen die al een Praktijkonderwijsdiploma hebben gehaald die, bekostigd door het Praktijkonderwijs, met extra begeleiding op sociaal-emotioneel vlak starten met een mbo-opleiding niveau 1. Deze leerlingen stromen na een jaar door naar mbo-niveau 2 of naar werk.

Enkele leerlingen zijn vanuit klas 4 naar het mbo gegaan. Deze leerlingen hebben het PRO niet afgerond (niet voldoende stage- uren bijvoorbeeld) en halen dus geen diploma. Omdat zij 16 jaar zijn mogen ze drempelloos naar het MBO, ook als het praktijkonderwijs anders adviseert.

Onderwijs aan nieuwkomers

Om nieuwkomers extra te ondersteunen gebeurt van alles op onze scholen. Zo staat in een NT2 Protocol van een van onze locaties als visie en doel:

‘Wij willen NT2-leerlingen een veilige en passende plek bieden waarin zij zich zowel taalkundig als sociaal kunnen ontwikkelen. Wij zien taal als de sleutel tot leren, meedoen en zelfvertrouwen.

Daarom bieden we gerichte ondersteuning die hen helpt volwaardig deel te nemen aan de klas en aan het schoolleven. Wij zorgen dat NT2-leerlingen in onze reguliere klassen snel en effectief Nederlands leren, zodat zij de vakken kunnen volgen en volwaardig meedoen in de school. Alle medewerkers dragen hier gezamenlijk aan bij'. Acties die hierin beschreven staan zijn onder andere: begeleiding in en buiten de klas, toets- en examenfaciliteiten en voor het personeel scholing/professionalisering en de manier van voortgang en ontwikkeling zichtbaar maken. Ook op andere locaties worden deze leerlingen bijgestaan. Zo krijgen ze extra tijd en ondersteuning in de les door onderwijsassistenten, mogen ze gebruik maken van een woordenboek, is voor een leerling Arabisch als tweede taal geregeld, is er hulp vanuit het ondersteuningsplein en is er afstemming en hulp vanuit het ISK en is er frequent overleg met de ouders. OPP's worden geschreven en hulp wordt geboden door de mentor, (taal)docenten en onderwijsassistenten. De voortgang wordt besproken met de leerling, met de ouders en in de teams tijdens leerlingenbesprekingen en rapportenvergaderingen.

Internationalisering

Om onze doelen voor internationalisering te halen, zoals geformuleerd in ons beleidsplan Burgerschapsonderwijs op het Gomarus College, is in 2025 besloten om als pilot met onze acht locaties een jaar lid te worden van het Global Citizen Network (GCN) van Nuffic. In 2024 is voor onze scholen als consortium een subsidieaanvraag Erasmus+ aangevraagd en toegekend waar momenteel door onze locaties gebruik van wordt gemaakt. Met deze subsidie zijn we in staat om uitwisselingen, job-shadowing en bezoek aan scholen mogelijk te maken en zo bij te dragen aan de gestelde doelen. Van deze mogelijkheden wordt steeds meer gebruik gemaakt waardoor meer leerlingen betaalbaar de kans krijgen hun wereld te vergroten en te leren wat het is om wereldburger te zijn in een steeds meer globaliserende omgeving. Onze locaties hebben elk een werkgroep, waarvan de coördinator plaatsneemt in een bovenschoolse regiegroep, waar afstemming en professionalisering plaatsvindt. Een stuurgroep ziet toe dat de juiste richting gevolgd wordt en we de goede dingen goed blijven doen, zoals het met internationalisering bijdragen aan de wettelijke en vormende burgerschapsdoelen, zoals eveneens geformuleerd in het beleidsplan Burgerschapsonderwijs. In het voorjaar van 2026 wordt besloten of/in welke vorm we het GCN-lidmaatschap voortzetten.

Maatschappelijke diensttijd (MDT)

Hoewel verschillende (maatschappelijke) stages en buitenschoolse activiteiten worden georganiseerd is in 2025 niet meegedaan met een MDT-traject. Wel wordt actief nagedacht over en gewerkt aan de maatschappelijke verbinding vanuit onze vormende en burgerschapsopdracht. Daarnaast wordt op een aantal locaties verschillende vormen van maatschappelijke stages aangeboden.

Onderzoek

Onderdeel van een lerende organisatie en een professionele schoolcultuur is het werken en leren op een onderzoeksmatige manier. Op alle lagen werken we zo steeds meer aan wat wij een verbetercultuur noemen. Zo werken we in de werkagenda bij het schoolplan bovenschools op een onderzoekende en lerende manier door cyclisch en planmatig te verbeteren. Zo ontwikkelen we ons burgerschapsonderwijs door in werkgroepen, een bovenschoolse regie- en stuurgroep planmatig de doelen en onze aanpak te evalueren en waar nodig te verbeteren. Middels een ambitiekaart bovenschools en kwaliteitskaarten per locatie wordt deze aanpak beschreven en ontwikkeling zichtbaar gemaakt. Andere onderwerpen, zoals Internationalisering, de ontwikkeling van Praktijkgerichte Programma's (PGP) in het vmbo en kansengelijkheid, organiseren we ook op een soortgelijke onderzoekende manier. Ook in de locatieplannen stellen we leerdoelen voor prestatiedoelen die cyclisch worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In Drachten wordt in

de leerteams (kleine PLG's) onderzoeksmatig gewerkt. Op verschillende locaties wordt handelingsgericht gewerkt, waarbij vanuit een onderzoekende cyclus (waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren) wordt gehandeld. Omdat we merken dat deze onderbouwde aanpak goed werkt, zijn we voornemens daar in de toekomst meer van te doen.

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. In het 2025 is dit verder opgepakt met het toepassen van deze kennis en verder uitwerken van de werkzaamheden van de examencommissies.

De examencommissies hebben allemaal een reflectieverslag geschreven, en voor het seizoen 2025-2026 voorstellen voor de PTA's en het schoolbrede examenreglement ingediend. In 2025 is ook weer de nodige aandacht besteed aan examinering. De examensecretarissen en examencommissieleden van de verschillende locaties, met begeleiding van een onderwijskundige, hebben frequent contact. In de bijeenkomsten is aandacht voor verschillende thema's.

Naast de wettelijke taken waaronder het doen van een voorstel voor het examenreglement en het PTA en het schrijven van het jaarlijks reflectieverslag is er ook tijd voor 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.

Visitatie

In het jaar 2025 heeft er geen visitatie plaatsgevonden.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

In ons schoolplan (2024-2027) zijn voor onze VO-scholen drie strategische thema's beschreven: 1. We zien elkaar; 2. Beste lessen en 3. Beste begeleiding (zie uitwerking in kader). Deze thema's zijn gekozen vanuit onze missie om vanuit Gods liefde samen te ontdekken en te groeien in verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de natuur. 'Het Gomarum wil leerlingen toerusten voor hun volwassen leven in een snel veranderende wereld met als motto "leren voor je leven". In de formats van de locatieplannen zijn deze thema's opgenomen, waar concrete doelen aan zijn gekoppeld voor de verschillende locaties.

Bij 'we zien elkaar' gaat het over elkaar kennen en waarderen. Het gaat over je gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen en het gaat over oog hebben voor de wereld om je heen.

Bij 'beste lessen' gaat het over inclusieve, actuele en betekenisvolle lessen, voldoende toegerust zijn dit te kunnen bieden en een leeromgeving die voor iedereen bijdraagt aan het tot leren komen.

Bij 'beste begeleiding', tenslotte, gaat het over toegerust zijn om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van alle leerlingen.

In de schoolbrede werkagenda worden deze doelen verder geconcretiseerd. De scholen ademen een positief pedagogisch klimaat waarbij veiligheidsbeleving, betrokkenheid en welbevinden een belangrijke plek innemen. In de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken, waaronder de veiligheidsmonitor, geven ouders en leerlingen aan zich in hoge mate veilig te voelen. We rapporteren jaarlijks in de Staat van het Gomarum College en delen en bespreken vervolgens deze

data in de verschillende teams. Om het jaar nemen we ook een medewerkersonderzoek af, waarvan de resultaten uiteraard ook besproken worden in de teams en worden omgezet in acties. In 2025 heeft de bovenschoolse werkgroep 'Gelijke kansen' haar bevindingen gedeeld en geadviseerd te werken aan 'eerlijke kansen voor iedereen'. Alle locaties hebben in 2025 bovendien meegedaan aan het traject Welbevinden op School (WOS), begeleid door Stichting Pharos en het Trimbos instituut. Hieruit is een focus op schoolaanwezigheid gedestilleerd, waar de komende tijd vanuit ons orthopedagogisch en -didactisch centrum (OPDC) en met alle ondersteuningscoördinatoren van de scholen verder aan wordt gewerkt. Op onze scholengemeenschap wordt gewerkt aan sterk mentoraat, waar middels 'gouden' weken, mentor-ouder-leerling-gesprekken en uiteraard ook goed burgerschapsonderwijs (gericht op vrede, heelheid en recht) leerlingen gezien worden, de beste begeleiding krijgen en dito lessen. Vanuit onze waarden, in samenspraak met onze leerlingen, ouders en medewerkers dragen we bij aan een vrij en veilig schoolklimaat waar leerlingen groeien en zich optimaal kunnen ontwikkelen.

We zien elkaar

1. Medewerkers kennen elkaars expertises en weten deze in te zetten en te waarderen.
2. De klas en de individuele leerling voelt zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd. De docent weet wat nodig is om dit op groeps- en individueel niveau positief te beïnvloeden.
3. We hebben oog voor de wereld om ons heen, dichtbij en verder weg, en hebben geleerd bij te dragen aan Shalom (heelheid, vrede en gerechtigheid).

Beste lessen

1. We hebben een doordacht curriculum, passend bij onze waarden. Dit zorgt voor inclusieve, actuele en betekenisvolle lessen.
2. Ieder schoolteam heeft heel helder op welke manier het werkt aan steeds een beetje beter lesgeven, waarbij elke docent voldoende is toegerust om de best mogelijke lessen aan te bieden voor elke leerling.
3. De leeromgeving draagt bij aan zowel het geven van de beste lessen als het tot leren komen.

Beste begeleiding

1. De docent en mentor zijn toegerust om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van alle leerlingen, zodat zij tot leren en ontwikkelen komen.
2. Leerlingen die meer nodig hebben dan deze basisondersteuning, krijgen, zo mogelijk binnen en waar nodig buiten de setting van de klas, hulp en begeleiding die past bij hun specifieke ondersteuningsbehoeften.

Strategische thema's en bijhorende doelen uit het Schoolplan Gomarus College (2024-2027).

Passend onderwijs

In 2025 heeft de GSG in totaal € 2.940.397 aan middelen voor passend onderwijs ontvangen vanuit de samenwerkingsverbanden. Deze middelen zijn doelgericht ingezet om leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften binnen het regulier onderwijs te behouden, uitval te voorkomen en de kans op diplomering en passende doorstroom te vergroten.

De inzet van deze middelen concentreert zich op drie samenhangende lijnen. Allereerst is geïnvesteerd in de versterking van de basisondersteuning binnen de locaties, onder meer via ondersteuningsteams, ondersteuningscoördinatie en begeleiding gericht op schoolaanwezigheid. Daarnaast zijn middelen ingezet voor specialistische en tijdelijke voorzieningen, met name binnen het OPDC, waar leerlingen intensieve begeleiding ontvangen met als expliciet doel terugkeer naar het regulier onderwijs. Tot slot is gericht geïnvesteerd in orthopedagogische expertise, procesbegeleiding en professionalisering van medewerkers, zodat ondersteuning eerder, consistent en handlungsgericht kan worden ingezet.

Deze inzet heeft geleid tot een zichtbare versterking van de ondersteuningsstructuur. Ondersteuning wordt vaker preventief georganiseerd, waardoor escalatie naar zwaardere voorzieningen wordt beperkt. Tegelijkertijd blijft het OPDC een essentiële schakel voor leerlingen bij wie de ondersteuningsvraag tijdelijk de draagkracht van de reguliere setting overstijgt, waarbij

actief wordt gestuurd op terugplaatsing. De organisatie ziet dat maatwerk binnen het regulier onderwijs toeneemt en dat het vermogen om leerlingen binnen de school te behouden is versterkt.

Om de samenhang tussen middelen, inzet en opbrengsten te verbeteren, heeft de GSG in 2025 een organisatiebrede ondersteuningsstructuur vastgesteld. Hiermee zijn inzet van middelen, ondersteuningsroutes en evaluatiecycli expliciet met elkaar verbonden. Daarnaast is de kwaliteitszorg versterkt door systematisch te werken met indicatoren, evaluaties van ontwikkelingsperspectieven en opbrengstanalyses. Hierdoor ontstaat beter inzicht in effecten, zoals de ontwikkeling van schoolaanwezigheid, het gebruik van ondersteuningsvoorzieningen en de doorstroom van leerlingen binnen en vanuit het OPDC.

2.1.2 ROC Menso Alting

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijs

Op het ROC Menso Alting ontdekken studenten en medewerkers hun talenten en hun plek in de maatschappij. Samen ontwikkelen en bouwen we aan het mooiste onderwijs van Noord-Nederland. ROC Menso Alting heeft als doel studenten voor te bereiden op hun beroep vanuit een christelijke levensvisie. Onze studenten leren wat ze nodig hebben om een gewaardeerd en gedreven professional te zijn, hun plaats in de samenleving in te nemen en van betekenis te zijn voor de mensen om hen heen. Vanuit die basis willen we *samen verantwoordelijk* opleiden met *trots* en *focus*. In 2025 vormden deze thema's de pijlers onder onze ambitie om het onderwijs toekomstbestendig te maken, de interne samenwerking te versterken en onze zichtbaarheid te vergroten.

Wij bieden een leeromgeving waarin aandacht is voor de individuele behoeften van de student en de student zich gezien en gewaardeerd voelt. Naast de ontwikkeling van kennis en vaardigheden vinden wij het belangrijk dat studenten als persoon groeien en leren hun talenten en professionele vaardigheden in te zetten in de maatschappij. Dit doen wij in actieve lessen waarin bevlogen docenten studenten meenemen in de theorie én de praktijk. Daarnaast krijgen studenten bij ons lessen in Vormend Onderwijs; een programma dat ingaat op persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing en ontdekken waar je talenten liggen.

Tot 2027 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. 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. Dit wordt uitgewerkt in het directieplan. De ambities uit de kwaliteitsagenda zijn leidend in het formuleren van de doelen en activiteiten voor de teamplannen. In onderstaand schema is de samenhang tussen de onderwijsvisie van GSG, het koersplan van GSG, het strategisch beleidsplan en de Kwaliteitsagenda van het mbo terug te vinden. De lijnen geven de overlap tussen de verschillende documenten weer.



Schematische verbinding tussen strategisch beleidsplan, directieplan en kwaliteitsagenda

In 2025 is gericht gewerkt aan het versterken van de zichtbaarheid, focus, samenwerking en professionaliteit van de organisatie, met het oog op toekomstbestendig onderwijs in een regio met krimp en toenemende concurrentie. Het ROC Menso Alting heeft gericht geïnvesteerd in het versterken van de kwaliteitscultuur, het verbeteren van het pedagogisch-didactisch klimaat en het borgen van kwaliteit via duidelijke processen en verantwoordelijkheden.

Kwaliteitszorg

Binnen het ROC Menso Alting is het proces rondom kwaliteitszorg ingebed in een systematische aanpak waarin beleid, uitvoering en evaluatie op elkaar zijn afgestemd. Door de inzet van interne en externe dialoog en (jaarlijkse) rapportages leggen wij verantwoording af over onze onderwijskwaliteit. Het is een continu proces van meten, evalueren, communiceren en bijsturen. Onze kwaliteitszorgsystematiek is gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus). Met de PDCA-cyclus werken we doelgericht aan continue verbetering. In de praktijk betekent dit dat doelstellingen worden vastgesteld op basis van het strategisch beleidsplan, de kwaliteitsagenda en de behoeften vanuit studenten, docenten en het werkveld (zie ook afbeelding 1). De doelstellingen worden doorvertaald naar de teamplannen van waaruit werkprocedures worden vastgesteld en het onderwijs wordt vormgegeven (Plan). De onderwijsteams voeren onderwijsactiviteiten uit volgens de vastgestelde procedures, formats en onderwijsmethodieken (Do). Wij gebruiken hiervoor verschillende instrumenten zoals vakevaluaties, studentenpanels, werkveldbijeenkomsten, tevredenheidsenquêtes en benchmarkanalyses. Ook vindt er elke 3 jaar een instellingsdialoog plaats vanuit de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo (Check). Op basis van de uitkomsten worden verbetermaatregelen genomen en doorgevoerd in de onderwijsteams en organisatiebrede processen (Act).

Dit jaar hebben we gericht geïnvesteerd in het versterken van de kwaliteitscultuur, het verbeteren van het pedagogisch-didactisch klimaat en het borgen van kwaliteit via duidelijke processen en verantwoordelijkheden. Er is een gezamenlijke onderwijsvisie ontwikkeld en vastgesteld. Deze visie vormt het uitgangspunt voor de teamplannen en geeft richting aan het pedagogisch en didactisch handelen binnen de opleidingen. Hiermee is een eenduidig kwaliteitskader gecreëerd dat richtinggevend is voor onderwijsontwikkeling en -uitvoering.

Om het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de behoeften van studenten, is onder docenten en studenten onderzoek uitgevoerd naar ontwikkelbehoeften op het gebied van activerende didactiek en differentiatie. De uitkomsten hiervan zijn door de opleidingsteams vertaald naar concrete ontwikkelacties en opgenomen in de jaarplannen. Hiermee wordt structureel gewerkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en het versterken van het leerproces van studenten.

De bestaande PDCA-cyclus is opnieuw geïmplementeerd en structureel ingebed in de organisatie. Onderdeel hiervan zijn onder meer vakevaluaties, panelgesprekken met studenten, lesbezoeken en teamreflecties. Deze cyclus ondersteunt een planmatige en cyclische aanpak van kwaliteitszorg en draagt bij aan continue verbetering van het onderwijs. Daarnaast is de samenwerking tussen kwaliteitscoördinatoren van de verschillende teams versterkt. Deze samenwerking wordt aangestuurd door de afdeling Onderwijs & Kwaliteit en de teamleiders, wat zorgt voor meer samenhang, transparantie en eigenaarschap ten aanzien van onderwijskwaliteit.

Er is nadrukkelijk gestuurd op het laten landen van organisatiedoelen in de onderwijspraktijk. Opdrachten voortkomend uit onder andere het strategisch beleidsplan, het directieplan, de kwaliteitsagenda en het stagepact zijn vertaald naar concrete doelen en acties in de teamplannen. Hierdoor is de verbinding tussen beleid, uitvoering en evaluatie versterkt en is de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit vergroot. De kwaliteitsagenda, waarin

de indicatoren van OCW zijn vertaald naar streefcijfers en doelen, heeft een eigen evaluatiecyclus en komt in dit jaarverslag terug onder ‘Kwaliteitsafspraken’.

De samenwerking tussen opleidingsteams is geïntensiveerd, met als doel de kwaliteit en samenhang van het onderwijs te verbeteren. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de gezamenlijke basis Expeditie van de opleidingen (P)BMZ, VZ-ig en Vp. In dit programma volgen studenten een gezamenlijk basisprogramma van 20 weken, wat bijdraagt aan betere studiekeuzes en een stevig fundament voor vervolgonderwijs.

Ter ondersteuning van duurzame kwaliteitszorg is gestart met het evalueren, aanscherpen en vastleggen van interne werkprocessen. Er is een begin gemaakt met het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden, zodat eigenaarschap en aanspreekbaarheid binnen de organisatie worden versterkt. Dit draagt bij aan een professionele cultuur waarin kwaliteit van onderwijs een gedeelde verantwoordelijkheid is.

Doelen en resultaten

Wij willen ontwikkelen en bouwen aan het mooiste onderwijs van Noord-Nederland. Eén van de speerpunten voor 2025 was de flexibilisering van ons onderwijsaanbod door flexibele, modulaire leerroutes aan te bieden, met een duidelijke focus op BBL-studenten en contractonderwijsdeelnemers. Dit maakt het mogelijk om sneller in te spelen op de vraag naar specifieke opleidingen en trainingen. Het afgelopen jaar kende veel ontwikkelingen waaronder het bestuurlijk inspectiebezoek. De uitkomsten van dit bestuurlijk inspectiebezoek hebben ertoe geleid dat de focus is verlegd naar een stevige basiskwaliteit die is verankerd in alle lagen van de organisatie. Deze veranderingen vragen om een hernieuwde focus en duidelijke prioriteiten. Ook de financiële situatie van de GSG vraagt om scherpe keuzes en een koers die past bij de realiteit van vandaag én de ambities voor morgen. In onderstaande tabel staan de doelen en resultaten van 2025 geclusterd per thema). Doelen in blauw zijn voor 2025 deels gehaald of doorlopend. Doelen in rood zijn niet of nog niet voldoende gehaald. Doelen in groen zijn voor 2025 gehaald:

Thema	Doel	Acties	Status	Toelichting
Onderwijsvisie en kwaliteitskader	Eenduidig kwaliteitskader dat richtinggevend is voor onderwijsontwikkelingen – uitvoering.	Ontwikkelen gezamenlijke onderwijsvisie.	Doel is gehaald	Er is een gezamenlijke onderwijsvisie geformuleerd. Op basis van deze visie is een schoolbreed uitgangspunt voor de lessen vastgesteld.
Professionalisering van het onderwijs	Verbeteren van de onderwijskwaliteit en versterken leerproces studenten.	Onderzoek naar ontwikkelbehoefte van docenten en studenten op gebied van activerende didactiek en differentiatie. De resultaten hiervan worden door de opleidingsteams omgezet in concrete ontwikkelacties en opgenomen in de teamplannen.	Proces loopt nog	Er is onderzoek uitgevoerd naar de ontwikkelbehoefte op het gebied van activerende didactiek en differentiatie. De resultaten hiervan zijn opgenomen in de teamplannen.
Kwaliteitszorg en PDCA-cyclus	Een planmatige en cyclische aanpak van kwaliteitszorg en verbetering onderwijs.	Bestaande PDCA-cyclus is herzien en structureel ingebed in de organisatie.	Proces loopt nog	De kwaliteitskalender met de PDCA-cyclus is herzien. Deze uniforme kwaliteitscyclus moet nog

				worden geïmplementeerd in de organisatie. De teams gaan werken met de nieuwe kwaliteitskalender en hun teamplannen daarop afstemmen. Kwaliteitszorg wordt in elk teamplan als item opgenomen.
	Meer samenhang, transparantie en eigenaarschap als het gaat om onderwijskwaliteit.	Intensivering en versterking van samenwerking kwaliteitscoördinatoren teams.	Doel is gehaald	In de herziene PDCA-cyclus is een overlegstructuur opgenomen waarin alle kwaliteitscoördinatoren structureel samenkomen o.l.v. de teamleiders en de afdeling Onderwijs & Kwaliteit. Onze vervolgstap is professionalisering van de kwaliteitscoördinatoren zodat we in deze overleggen een verdiepingsslag kunnen maken.
Samenhang tussen plannen en uitvoering	Verbinding tussen beleid, uitvoering en evaluatie versterken. Vergroten gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit.	Opdrachten die voortkomen uit SBP, directieplan, de kwaliteitsagenda en het stagepact zijn vertaald naar concrete doelen en acties in de teamplannen.	Proces loopt nog.	Er is een uniforme kwaliteitscyclus waarin alle plannen op elkaar zijn afgestemd. Deze loopt parallel aan de seizoenskalender van het bestuur. De teams werken aan de implementatie van concrete doelen en acties in hun teamplannen.
Samenwerking en onderwijsontwikkeling	Kwaliteit en samenhang onderwijs verbeteren	Versterken en intensiveren samenwerking tussen opleidingsteams	Proces loopt nog	De teams MZ, VZ-IG en VP hebben samen de Expeditie ontwikkeld voor studenten van het eerste jaar. Het team VZ en VP zijn samengevoegd tot één team. De samenwerking tussen de kwaliteitszorgscoördinatoren is versterkt. Binnen het simulatieonderwijs wordt samengewerkt om het onderwijs te ontwikkelen en samenhang in lessencyclus aan te brengen.
Borging en verantwoordelijkheid	Een professionele cultuur waarin onderwijskwaliteit een gedeelde verantwoordelijkheid is.	Evalueren, aanscherpen en vastleggen van interne werkprocessen.	Proces loopt nog	Een aantal werkprocessen is geëvalueerd, aangescherpt en vastgelegd. We werken nog aan een verbeterslag van Eduarte.

		Verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden	Doel is niet gehaald	Het bestuurlijk inspectiebezoek heeft geleid tot nieuwe doelen en het opnieuw prioriteren van bestaande doelen.
--	--	--	----------------------	---

Overige ontwikkelingen

In het voorjaar van 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een bestuursonderzoek uitgevoerd. Daarbij is beoordeeld in hoeverre het bestuur adequaat stuurt op de kwaliteit van het onderwijs binnen de scholen en opleidingen, en of sprake is van deugdelijk financieel beheer in relatie tot de kernfuncties van het onderwijs. De uitkomsten van dit onderzoek hebben geleid tot een heroriëntatie op doelen, prioriteiten en acties voor het schooljaar 2025–2026.

In het voorjaar van 2025 heeft de bestuurder adviesbureau BMC opdracht gegeven een verkenning uit te voeren naar de toekomstbestendigheid van het ROC Menso Alting en mogelijke toekomstscenario's. Deze verkenning is in het najaar van 2025 uitgevoerd en in december 2025 afgerond. De resultaten vormen een belangrijke basis voor verdere strategische besluitvorming.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

In 2025 is nadrukkelijk ingezet op het versterken en borgen van de basisvaardigheden taal en rekenen. Tegen de achtergrond van landelijk teruglopende prestaties bij jongeren ziet de instelling dit als een kernopgave voor de onderwijskwaliteit en het studiesucces van studenten.

Nederlands

Voor Nederlands is de kwaliteit verder versterkt door docentgebonden onderwijs met structurele instructie en begeleiding. De implementatie van een vernieuwde lesmethode is grotendeels afgerond en het curriculum voor het eerste leerjaar is herzien, met extra aandacht voor spelling, grammatica en leesvaardigheid. De voortgang van studenten wordt systematisch gevolgd via formatieve toetsen en centrale examens. Studenttevredenheid over het taalonderwijs is hoog. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, zijn bijlessen structureel ingezet. Daarnaast zijn stappen gezet om taalvaardigheid beter te integreren in beroepsgerichte vakken, zodat het onderwijs betekenisvoller aansluit op de beroepspraktijk. De instelling volgt actief de landelijke ontwikkelingen rondom de herziening van de taaleisen in het mbo.

Rekenen

Het rekenonderwijs is ingericht rondom functioneel rekenen en wordt ondersteund door methodes met oefenmateriaal, formatieve toetsing en examentraining. De examenresultaten laten zien dat studenten in eerdere jaren overwegend boven het landelijk gemiddelde presteerden; in het meest recente schooljaar zijn de resultaten wisselender, met name op niveau 2 en 3. Naar aanleiding van het inspectieoordeel uit 2025 is gestart met data gedreven onderzoek om te komen tot samenhangend en expliciet vastgelegd rekenbeleid. Dit beleid, dat begin 2026 wordt vastgesteld, verbindt schoolvisie, data-analyse, teamplannen en inspectie-eisen en draagt bij aan een lerende kwaliteitscultuur.

Met deze aanpak werkt de instelling planmatig en cyclisch aan het versterken van de basisvaardigheden en daarmee aan de kwaliteit en toekomstbestendigheid van het onderwijs.

Toekomstige ontwikkelingen

Er zal in 2026 een strategische keuze moeten worden gemaakt met betrekking tot de toekomst van het ROC Menso Alting. We zullen eveneens moeten kijken naar de doelmatigheid van opleidingen binnen het ROC Menso Alting. Beide onderwerpen kunnen aanzienlijke impact hebben de

bedrijfsvoering van het ROC Menso Alting, de breedte van het opleidingsaanbod en te voeren beleid.

Onderwijsresultaten

Het totaalbeeld van het ROC Menso Alting, als het gaat om *studiesucces*, laat een dalend verloop zien. Op meerdere indicatoren, waaronder diplomarendement en startersresultaat, blijven de resultaten achter bij die van het voorgaande jaar. Met name binnen de opleidingen op niveau 2 en niveau 3 is sprake van verhoogde uitval, die zich in belangrijke mate al in het eerste opleidingsjaar laat zien. Analyse van de uitval laat zien dat het niet behalen van een diploma in de meeste gevallen samenhangt met persoonlijke omstandigheden van studenten, zoals psychosociale problematiek of verminderde belastbaarheid. In een enkel geval is sprake van uitval als gevolg van een negatief bindend studieadvies. Studenten zijn intensief begeleid en zorgvuldig gemonitord; desondanks blijkt dat niet alle problematiek binnen een onderwijscontext kan worden opgevangen. In die situaties is, in het belang van de student, gekozen voor een tijdelijke onderbreking of een traject buiten de instelling.

Een deel van de studenten heeft moeite met het maken van een passende studiekeuze bij de start van de opleiding. Om hierop te anticiperen is bij de opleidingen MVZ en Verpleging de Expeditie geïntroduceerd: een traject van 20 weken waarin studenten kennismaken met verschillende beroepen. Op basis daarvan kunnen zij een beter onderbouwde keuze maken voor een opleiding die bij hen past. We verwachten dat dit leidt tot minder uitstroom en zullen dit evalueren. Binnen de opleidingen van dienstverlening is aanvullend ingezet op het versterken van groepsvorming en sociale veiligheid in het eerste leerjaar.

Het begeleiden van studenten vraagt steeds meer om intensieve, maatwerkgerichte ondersteuning. Ondanks deze inzet leidt dit niet in alle gevallen tot behoud van studenten voor onze instelling. Vanwege de kleinschaligheid van een aantal opleidingen hebben zulke bewegingen een relatief groot effect op de uitkomsten. Wij blijven sturen op tijdige begeleiding, realistische studiekeuzes en een zorgvuldig evenwicht tussen toegankelijkheid en haalbaarheid van onderwijs.

Onderwijsrendementen

Studiesucces

	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Jaarresultaat	76,4%	74,6%	68,9%
Diplomaresultaat	76,5%	76,6%	69,9%
Startersresultaat	81,6%	88,1%	84,9%

JOB-monitor

De JOB-monitor geeft inzicht in hoe studenten het onderwijs, de begeleiding en de school ervaren. Met ingang van 2026 is de opzet van de JOB-monitor gewijzigd waardoor vergelijking met eerdere jaren niet goed mogelijk is. Daarom zijn in onderstaande tabel alleen de uitkomsten van 2026 weergegeven. Studenten beoordelen het ROC Menso Alting positief. De school ontvangt een gemiddeld rapportcijfer van 7,4, tegenover een landelijk gemiddelde van 6,7. De waardering voor de opleidingen bedraagt 7,2, eveneens boven het landelijk gemiddelde van 6,9. Onderstaande tabel geeft de scores per cluster weer.

	2026	Landelijk 2026
Onderwijs en begeleiding	54%	49%
Stage (bol school	50%	40%
Stage (bol) leerbedrijf	72%	67%
Werkplek (bbl) school	68%	57%
Werkplek (bbl) werkplek	55%	76%
Sociale veiligheid	70%	58%
Positie mbo-studenten	39%	41%
Studentparticipatie	51%	45%
Digitalisering	41%	44%
Examens	51%	59%
Onderwijs en kwaliteit	61%	53%
Welzijn	46%	50%

Klachten(procedure)

Er zijn in 2025 geen formele klachten met betrekking tot ROC Menso Alting ingediend bij het bestuur. De klachtenprocedure is voor medewerkers, studenten en ouders/verzorgers eenvoudig te vinden op onze website.

Inspectie van het Onderwijs

De Inspectie van het Onderwijs heeft in het voorjaar van 2025 een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij de GSG waarbij ook het ROC Menso Alting is bezocht. De inspectie onderzocht of het bestuur de kwaliteit van het onderwijs voldoende waarborgt en of er sprake is van deugdelijk financieel beheer.

De uitvoering van het kwaliteitsbeleid en de ontwikkeling van een professionele kwaliteitscultuur bevinden zich in een groeifase. Ambities worden geformuleerd, maar zijn nog onvoldoende richtinggevend voor concrete en meetbare resultaten. De kwaliteitscyclus wordt niet consistent doorlopen en het gebruik van kwaliteitsdata en kengetallen kan worden versterkt, waardoor het zicht op onderwijskwaliteit en gerichte verbetering beperkt blijft.

Ook de evaluatie-, verantwoordings- en dialoogcultuur vraagt verdere ontwikkeling. Evaluaties leiden nog onvoldoende tot bijstelling van beleid en concrete verbetermaatregelen. De verslaglegging en analyse van urgente signalen, zoals uitval, absentie en VSV, zijn nog niet toereikend. Daarnaast vragen de financiële borging, het personeelsbeleid en de toekomstbestendigheid van het mbo-onderwijs om verdere versterking en duidelijke strategische keuzes. Het bestuur onderkent deze aandachtspunten en ziet het verder uitwerken van een heldere koers, versterkte kwaliteitszorg en een lerende organisatiecultuur als noodzakelijke voorwaarden voor duurzame onderwijsverbetering. Naar aanleiding van deze uitkomsten is een verbeterplan opgesteld.

Visitatie

In het jaar 2025 heeft er geen visitatie plaatsgevonden.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Het schoolbestuur beschouwt sociale veiligheid en gelijke behandeling als essentiële randvoorwaarden voor goed onderwijs. Een veilig en inclusief pedagogisch klimaat draagt bij aan het welbevinden, de betrokkenheid en de ontwikkelingskansen van studenten en medewerkers. De school werkt daarom structureel en preventief aan het bevorderen van sociale veiligheid en gelijke kansen.

Een zorgvuldige signalering en ondersteuning vormen hierbij de basis. Tijdens de intake van nieuwe studenten worden ondersteuningsbehoeften in kaart gebracht en waar nodig vastgelegd in ondersteuningsplannen. Studentbegeleiders zijn gekoppeld aan onderwijsteams en spelen een belangrijke rol in de begeleiding van studenten met extra ondersteuningsbehoeften. Binnen de studieloopbaanbegeleiding vindt intensieve en structurele begeleiding plaats. Daarnaast kunnen studenten laagdrempelig terecht bij IZAT voor ondersteuning en kortdurende begeleiding.

Preventie en sociaal-emotionele ontwikkeling zijn belangrijke pijlers binnen het veiligheidsbeleid. Studenten kunnen deelnemen aan trainingen en onderwijsactiviteiten gericht op weerbaarheid, faalangst, groepsprocessen, sociale beroepsvaardigheden en assertiviteit. Waar nodig worden op groepsniveau interventies ingezet om de sociale veiligheid en groepsdynamiek te versterken.

De school besteedt daarnaast structureel aandacht aan inclusie, welzijn en gelijke behandeling via themadagen en -weken, zoals de Week tegen Pesten en activiteiten rondom mentaal welzijn. Een vast onderdeel hiervan is de jaarlijkse Veilige Schooldag, georganiseerd door de interne vertrouwenspersonen. Tijdens deze dag volgen studenten workshops over mentale en fysieke weerbaarheid, grenzen, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag, en worden zij geïnformeerd over de ondersteuning die beschikbaar is.

Ook in de externe leeromgeving is aandacht voor sociale veiligheid. Tijdens stages wordt actief gemonitord hoe het studenten vergaat en wordt stagediscriminatie bespreekbaar gemaakt. Door ervaringen te delen, kan tijdig passende ondersteuning worden geboden.

Door nauwe samenwerking tussen studieloopbaanbegeleiding, studentbegeleiders, IZAT en externe partners werkt de school aan een samenhangend ondersteuningsaanbod. Hiermee wordt bijgedragen aan een veilig schoolklimaat en gelijke kansen voor alle studenten, en aan de vorming van betrokken en verantwoordelijke burgers.

Studenten en opleidingsaanbod

Algemeen

Op 1 oktober 2025 stonden er in totaal 595 studenten bij ons ingeschreven. Binnen OVO/ODT volgden 77 studenten onderwijs in met name de kraamopleiding. In de BOL en BBL volgden 518 studenten onderwijs in de verschillende opleidingen. In 2025 is niet afgeweken van de urennorm voor onze opleidingen. Ook kende onze school in 2025 geen schorsingen of verwijdering van studenten.

Aanbod

In schooljaar 2025–2026 zijn wij gestart met een brede basisopleiding binnen het domein Zorg & Welzijn. Studenten die zich aanmelden voor de opleidingen Maatschappelijke Zorg, Verzorgende-IG of Verpleegkunde doorlopen in het eerste jaar gezamenlijk het programma van de Expeditie.

Doel van deze aanpak is studenten vroegtijdig inzicht te geven in hun eigen kwaliteiten en in de diversiteit aan functies binnen het zorg- en welzijnswerkveld. Hierdoor kunnen zij een weloverwogen keuze maken voor een beroepsrichting die daadwerkelijk bij hen past.

Met deze brede instroom beogen we studiekeuze-uitstel te verminderen en uitval te voorkomen. Studenten kiezen niet langer uitsluitend op basis van het gewenste uitstroomniveau, maar op basis van een beter begrip van het beroep en hun eigen talenten. Deze opzet draagt bij aan hogere motivatie, betere doorstroom en een duurzamer opleidingssucces.

In de economische opleidingen is focus aangebracht door de opleidingen in Business Services af te bouwen en te stoppen. Dit vanwege de dalende studentenaantallen in deze opleidingen en de minder gunstige arbeidsmarktvooruitzichten. Na onderzoek is de opleiding E-commerce specialist gestart. Een opleiding met groeimogelijkheden voor ons ROC en goede baankansen voor studenten.

Keuzedelen

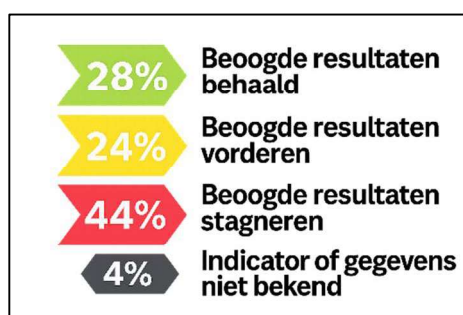
Onze opleidingen kennen een schoolbreed keuzedelenaanbod. Uit dit schoolbrede aanbod kiezen studenten keuzedelen waarmee zij hun opleiding willen verbreden, verdiepen of verrijken. Voorwaarde hierbij is dat er geen overlap mag zijn tussen de kwalificatie van de student en het gekozen keuzedeel.

Kwaliteitsafspraken MBO

De uitvoering van de werkagenda 2024-2027 is halverwege. In de werkagenda 2024-2027 wordt op 3 gebieden (3 prioriteiten) gewerkt aan kwaliteit. Elke prioriteit heeft zijn eigen doelstellingen met ambities. De resultaten van de tussenevaluatie 2025 zijn opgenomen in de bijlage. De voortgang van onze ambities per prioriteit is ingedeeld in vier categorieën:

- beoogd resultaat behaald (groen)
- beoogd resultaat vordert (oranje)
- beoogd resultaat stagneert (rood)
- indicator of gegevens niet bekend of niet meetbaar (grijs).

Op basis van de tussenevaluatie kunnen wij onze voortgang als volgt samenvatten:



Successen

Onze studenten zijn al jarenlang positief over de kwaliteit van ons onderwijs en de schoolorganisatie. Zij ervaren een veilig en ondersteunend leerklimaat, zowel binnen de school als bij de leerbedrijven. Op het gebied van studentenparticipatie blijven wij aansluiten bij succesvolle pilots in de regio. Daarnaast nemen wij deel aan een nieuw project gericht op gezondheid en welzijn, waarin wij samenwerken met diverse ketenpartners en onderwijsinstellingen. De eerste ervaringen hiermee zijn bemoedigend. Ook het aantal studenten dat internationale leerervaring opdoet is verder toegenomen.

Analyse stagnerende indicatoren

1.3a – Aantal voortijdig schoolverlaters (VSV)

Het aantal VSV'ers op instellingsniveau is gestegen naar 15 studenten. Relatief gezien gaat het om een beperkt aandeel van onze totale studentenpopulatie. Dit betekent een lichte toename van drie studenten ten opzichte van de vorige meetperiode. Wij hebben onze studenten goed in beeld en zetten in op tijdige en passende begeleiding. In sommige gevallen vormt persoonlijke problematiek echter een zwaarwegende factor, waardoor het voor studenten noodzakelijk is eerst te werken aan herstel voordat zij hun studie kunnen voortzetten. Daarnaast zien wij dat een deel van de studenten moeite heeft met het maken van een passende opleidingskeuze. Hierdoor stromen zij soms uit naar een andere opleiding die niet binnen ons aanbod valt. Binnen de zorgopleidingen wordt landelijk ingezet op een gezamenlijk oriëntatiejaar, waarin studenten kennismaken met meerdere richtingen en zo beter onderbouwde keuzes kunnen maken.

1.3c – Tevredenheid over begeleiding binnen de opleiding

Studenten geven aan tevreden te zijn over de opleiding, maar zijn minder positief over het gebruik van Eduarte en de roosterplanning. Het afgelopen jaar hebben wij ingezet op een verbetering van de inrichting van Eduarte door werkprocessen te herzien en de vindbaarheid te vergroten. Daarnaast is een nieuw roosterprogramma ingevoerd. De effecten hiervan op de studententevredenheid zijn op dit moment nog niet zichtbaar.

2.0a – Gediplomeerde studenten in opleidingen met een maatschappelijke opgave

De landelijke daling van het aantal mbo-studenten werkt ook door in onze regio, die zich kenmerkt als krimpgebied. Het aantal nieuwe aanmeldingen neemt daardoor geleidelijk af. Omdat ons opleidingsaanbod grotendeels bestaat uit opleidingen met een maatschappelijke opgave, leidt een lagere instroom automatisch tot een lagere gediplomeerde uitstroom binnen deze opleidingen.

2.0b – Gediplomeerden werkzaam in een aanverwante functie één jaar na diplomering

Het percentage gediplomeerden dat een jaar na diplomering werkzaam is binnen het eigen of een aanverwant werkveld is gedaald. Mogelijke verklaringen zijn de hoge werkdruk binnen sectoren zoals zorg en onderwijs, waardoor sommige studenten andere keuzes maken. Wij zien dat binnen deze opleidingen relatief veel studenten doorstromen naar het hbo en daardoor (nog) niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Over de specifieke redenen waarom gediplomeerden die wél de arbeidsmarkt betreden na een jaar niet meer in een passende functie werkzaam zijn, beschikken wij op dit moment niet over aanvullende informatie.

2.1b – Instroom in opleidingen met een maatschappelijke opgave

De landelijke demografische daling leidt tot een structurele krimp in de studentenpopulatie, die in onze regio duidelijk merkbaar is. Hierdoor daalt ook de instroom in onze opleidingen, waaronder de opleidingen gericht op tekortsectoren zoals zorg en onderwijs. Om in te spelen op deze ontwikkeling leggen wij de focus op versterking van ons LLO-aanbod binnen de kraamzorg en intensiveren wij de samenwerking met andere mbo-instellingen op het gebied van certificeerbare eenheden.

2.2a – Tevredenheid over BPV-begeleiding

Uit eigen onderzoek blijkt dat ongeveer driekwart van de studenten tevreden is over de begeleiding vanuit school en leerbedrijven tijdens de BPV. Wij hanteren de drie verplichte contactmomenten volgens het Stagepact. Tegelijkertijd constateren wij dat door de hoge werkdruk in bijvoorbeeld zorg en onderwijs de begeleiding op de werkplek niet altijd optimaal is. Wij blijven hierover actief in gesprek met de betrokken leerbedrijven.

2.3 – Aanbod maatwerkopleidingen

Het realiseren van uitbreiding in maatwerkopleidingen binnen de volwasseneneducatie is beperkt gebleven. Belangrijke belemmeringen waren de regionale doelmatigheidsafspraken en de afstemming met omliggende ROC's, die hebben geleid tot het niet doorgaan van nieuwe trajecten, zoals het wijkverplegingstraject. Ook was het door deze afspraken niet mogelijk om nieuwe BBL-opleidingen te starten.

Daarbij heeft de afwijzing van de gezamenlijke aanvraag voor een LLO-katalysator binnen APLLONN de beschikbare ontwikkelruimte en financieringsmogelijkheden voor maatwerkopleidingen beperkt. Vanwege recente landelijk aandacht voor fraude is het werken met EVC-trajecten opgeschort. Dit heeft de ruimte voor flexibilisering en maatwerk in de volwasseneneducatie ingeperkt. Gezamenlijk hebben deze externe en beleidsmatige factoren ertoe geleid dat de voorgenomen groei in maatwerkopleidingen slechts beperkt kon worden gerealiseerd.

3.1a – Tevredenheid over lessen Nederlands en rekenen

Naar aanleiding van eerdere onderzoeken zijn diverse verbetermaatregelen doorgevoerd. Zo werken wij met een nieuwe rekenmethode (SmartRekenen) en besteden wij in het eerste studiejaar extra aandacht aan basisrekenvaardigheden. Uit recente lesevaluaties blijkt dat deze inspanningen bijdragen aan een stijgende tevredenheid onder studenten.

3.3a, b en d - Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

In 2025 is, op basis van de uitkomsten van het medewerkersonderzoek 2024, een werkdrukplan vastgesteld. Dit plan richt zich op vier thema's: een evenredige verdeling van werkzaamheden, het werken vanuit duidelijke procedures en afspraken, het vergroten van het werkplezier en het versterken van de weerbaarheid van medewerkers.

Gedurende het verslagjaar is echter gebleken dat externe en interne ontwikkelingen van invloed zijn op de ervaren werkdruk. Met name de uitkomsten van het onderzoek naar de toekomstbestendigheid van ROC Menso Alting hebben geleid tot wijzigingen in het organisatorische perspectief. In combinatie met personele ontwikkelingen en verschuivingen binnen de organisatie heeft dit geleid tot een toename van onzekerheid en onrust onder medewerkers.

Deze factoren hebben een negatief effect gehad op de ervaren werkdruk binnen het onderwijspersoneel en vormen daarmee een belangrijk aandachtspunt voor de verdere uitvoering en doorontwikkeling van het werkdrukbeleid.

Samenwerking met interne en externe partners

Er zijn diverse stappen gezet om samenwerking en innovatie binnen het onderwijs verder te versterken. De aansluiting bij het Practoraat Zorg & Technologie blijft een aandachtspunt. Eerdere trajecten bleken complex vanwege de positionering van het practoraat binnen de DNA-samenwerking, waarvan wij geen onderdeel zijn. Voor het curriculumjaar 2026-2027 wordt opnieuw verkend in hoeverre deelname van studenten aan onderzoekswerkplaatsen mogelijk is. Sinds september 2025 beschikt de organisatie over een nieuw simulatielokaal dat praktijkgericht en digitaal ondersteund leren faciliteert. Het studiejaar 2025-2026 fungeert als pilotjaar om simulatieonderwijs zorgvuldig te positioneren en te borgen in de onderwijsprogrammering.

Binnen de kwaliteitsagenda is ingezet op het versterken van samenwerking en duurzame ontwikkeling. Een belangrijke nieuwe stap betreft de deelname aan de Vitaliteitscampus, een

regionale samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs gericht op duurzame inzetbaarheid van professionals.

Het programma *Generation Hospitality* is dit jaar beëindigd; er worden geen activiteiten meer uitgevoerd en er zijn geen financiële verplichtingen. Met externe bedrijven zijn nog geen nieuwe partnerschappen gerealiseerd. De lopende gesprekken met vergaderlocatie Stek in Groningen hebben voorsnog niet geleid tot verdere samenwerking.

Het in het voorafgaande schooljaar opgestarte traject voor de wijkverpleging, ontwikkeld in samenwerking met TSN en Zonnehuisgroep Noord, kon niet worden voortgezet. Voor succesvolle afronding is diplomering op VP-BBL-niveau vereist. Omliggende ROC's hebben vanwege doelmatigheidsoverwegingen en regionale krimp bezwaar gemaakt tegen het uitgeven van dit diploma. Hierdoor bleek verdere uitvoering van het traject niet haalbaar. Wel is de samenwerking rondom *Helpende Plus* verstevigd. In samenwerking met Zonnehuisgroep Noord en FIRDA is een structurele detachering ingericht waarbij wij het onderwijs verzorgen en de diplomering door de partners wordt uitgevoerd. Daarnaast is de formele samenwerking met de Kraamzorg vernieuwd door het afsluiten van een nieuw convenant voor periode van vijf jaar.

Ook binnen het thema 'verschillen waarderen' is verder gewerkt. Dit jaar leverden wij een bijdrage aan het bundelen van de opbrengsten van het practoraat en de voorbereiding van de feestelijke afronding hiervan.

Tot slot is in samenwerking met Netwerk ZON en Modern Health onderzoek uitgevoerd naar de ELT-stagevorm. De lopende resultaten bevestigen de positieve waarde van deze stagevorm en bieden handvatten voor verdere verbetering van de begeleiding. Het onderzoek wordt naar verwachting in het schooljaar 2025-2026 afgerond.

Evaluatie en bijsturing

In de terugblik op de eerste helft van de Kwaliteitsagenda constateren we dat op alle aandachtsgebieden betekenisvolle voortgang is gerealiseerd. De ambities zijn zichtbaar verankerd in de teamplannen en vormen een integraal onderdeel van de onderwijsontwikkeling binnen de teams. Daarnaast zien we ook ambities waar de voortgang niet is zoals we graag zouden zien.

De bevindingen uit het bestuurlijk inspectiebezoek hebben geleid tot een herprioritering: de teams richten zich in de komende periode primair op de uitvoering van het inspectie-verbeterplan. Wij verwachten dat de structurele verbetermaatregelen die hieruit voortkomen ook bijdragen aan het verwezenlijken van de bredere ambities van de Kwaliteitsagenda. Hiermee ontstaat een wederzijds versterkend effect tussen de inspectieopdracht en onze eigen kwaliteitsdoelstellingen.

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 2025, cursusjaar 2025-2026.

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**	3	3	3	€ 1209,76	€ 403,25
Bijzondere omstandigheden***	1	1	1	€ 247,89	€ 247,89

* *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 2025 bedroeg deze vergoeding € 34,10.*

** *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.*

Studentenraad	Naam	Functie
	Charlotte Merk	Voorzitter
	Stephan Groenendijk	Secretaris

Samenstelling op 31 december 2025.

Vormend onderwijs

Goed onderwijs omvat meer dan het overbrengen van kennis en vaardigheden. Het draagt ook bij aan de persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling van studenten. Binnen onze christelijke school richten wij ons op onderwijs dat jongeren ondersteunt in het leren functioneren in groepen en in het ontwikkelen van hun unieke persoonlijkheid. Vorming tot persoon-zijn, competente beroepskrachten en burgers vindt op verschillende manieren plaats, waarbij we doelgericht werken aan houdingen, perspectieven en actief handelen. Daarbij is aandacht voor sociale, culturele en communicatieve vaardigheden die van belang zijn voor verantwoord maatschappelijk functioneren. Wij hebben als doel dat onze studenten met constructieve beroepshoudingen bijdragen aan het welzijn van zichzelf en van anderen en langdurig inzetbaar zijn in hun vakgebied. Beroepsvorming wordt steeds verbonden met bredere persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling.

Subsidieregeling MDT

In 2024 is aan onze school de MDT-subsidie toegekend. In de periode van september 2024 tot en met januari 2025 is deze subsidie ingezet binnen het programma *MDT-kort Onderwijs*. In totaal hebben 12 studenten aan deze trajecten deelgenomen. Alle deelnemers hebben het traject volledig en succesvol afgerond en hebben het MDT-certificaat gekregen. Het MDT-kort traject was gekoppeld aan het keuzedeel Werken in Projecten voor ontwikkelingssamenwerking in het buitenland. Na afronding van het MDT-traject hebben alle studenten ook dit keuzedeel met succes afgesloten door middel van een examen. Hiermee is zowel de maatschappelijke als de onderwijskundige doelstelling van het traject gerealiseerd. De activiteiten maakten onderdeel uit van het keuzedeel *Werken in Projecten voor ontwikkelingssamenwerking in het buitenland*. Gedurende het traject hebben studenten in groepsverband gewerkt aan uiteenlopende praktijkgerichte opdrachten. Deze opdrachten waren gericht op het versterken van

samenwerking, communicatie en verantwoordelijkheidsgevoel. In samenwerking met de organisatie Next Move zijn concrete activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd, waarbij studenten ondersteund werden in het plannen, uitvoeren en evalueren van hun inzet.

Daarnaast bood het programma ruimte voor gerichte aandacht voor groepsdynamiek en maatschappelijke ondersteuning in de wijk. Studenten namen deel aan activiteiten waarbij zij actief contacten legden met buurtbewoners en maatschappelijke organisaties. Hiermee deden zij praktijkervaring op in het organiseren van activiteiten en het inspelen op maatschappelijke vraagstukken. Alle geplande activiteiten zijn binnen de gestelde periode gerealiseerd. De MDT-subsidie heeft bijgedragen aan de inhoudelijke verdieping van het keuzedeel en heeft het mogelijk gemaakt studenten extra praktijk- en maatschappelijke leermogelijkheden te bieden. Dit sluit aan bij onze brede opdracht om studenten te stimuleren zich in te zetten voor de samenleving en actief bij te dragen aan hun omgeving.

Naast de inzet van de subsidieregeling MDT, doen onze studenten op andere manieren praktische, maatschappelijke ervaring op die waardevol is voor hun opleiding en toekomstige beroepspraktijk. Deze ervaringen verbreden hun leefwereld, ondersteunen hen bij het maken van studie- en beroepskeuzes en versterken hun zelfvertrouwen.

Financiering en samenwerking

De uitvoering van de MDT-trajecten voldeed aan de gestelde eis van cofinanciering. De vereiste 50% cofinanciering is gerealiseerd door de inzet van eigen middelen van het ROC Menso Alting. Deze bestond voornamelijk uit personele inzet voor de begeleiding van studenten en de organisatie van de maatschappelijke activiteiten binnen het keuzedeel.

Gedurende de looptijd van het project, een periode van drie maanden, zijn twee docenten ingezet voor elk één dag per week. Daarnaast is het traject ondersteund door vrijwillige inzet van Next Move, co-partner van het ROC Menso Alting. Deze samenwerking heeft bijgedragen aan een effectieve uitvoering en borging van het MDT-aanbod.

Stichting Present

De samenwerking tussen het ROC en Stichting Present is vernieuwd en duurzaam voortgezet. Deze samenwerking levert een betekenisvolle bijdrage aan de invulling van de Maatschappelijke Diensttijd en sluit aan bij onze missie om onderwijs en samenleving actief met elkaar te verbinden. Het traject draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten en vergroot hun maatschappelijke bewustzijn.

Door de gerichte aandacht voor ontmoeting, groepsdynamiek en maatschappelijke activiteiten krijgen studenten de gelegenheid om hun sociale vaardigheden te versterken en verantwoordelijkheid te nemen in een bredere maatschappelijke context. Met Jong Present wordt op structurele wijze gebouwd aan een duurzame relatie tussen ons ROC en de onze lokale omgeving. Daarmee versterken we niet alleen de maatschappelijke vorming van studenten, maar ook onze rol als betrokken onderwijsinstelling.

Helderheid: BVE

Uitbesteding

Bij uitbesteding gaat het om het tegen betaling uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie. In het schooljaar 2025-2026 is in samenwerking met FIRDA een opleidingstraject gestart voor de VVT-organisatie Zonnehuisgroep Noord. Binnen deze constructie worden zij-instromers door FIRDA ingeschreven, waar ook de bekostiging plaatsvindt. De uitvoering van het onderwijs wordt verzorgd door docenten van de

opleidingen Zorg & Welzijn. Deze docenten worden voor de duur van het traject bij FIRDA gedetacheerd. Het betreft een eenmalige samenwerking die wordt afgerond bij de diplomering van de studenten in oktober/november 2026.

Vrijstellingen

Op verzoek van de student kunnen eerder behaalde resultaten aanleiding zijn voor het verlenen van vrijstelling voor het afleggen van één of meer examenonderdelen. De student dient de vrijstellingsaanvraag schriftelijk bij de examencommissie in en levert het benodigde bewijsmateriaal aan. Het beoordelen en verlenen van vrijstellingen vindt plaats binnen de geldende wettelijke kaders. In het jaar 2025 zijn er 42 vrijstellingsaanvragen gedaan door studenten voor één of meerdere vrijstellingen.

Les-en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf

Soms betalen studenten niet zelf hun wettelijk cursusgeld, maar wordt het betaald door een 'derde'. In 2025 waren er 12 studenten bij wie derden machtiging is afgegeven.

In-en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

In de periode oktober t/m december 2025 hebben 6 studenten het ROC Menso Alting verlaten:

- aantal met diploma: 2
- aantal zonder diploma: 4, waarvan 1 naar een andere onderwijsinstelling is gegaan

Uitgaande van alle studenten die bekostigd stonden ingeschreven op 1 oktober 2025, ongeacht hun inschrijfdatum.

Aantal deelnemers dat andere opleiding volgt dan waarvoor ingeschreven

In de periode van 1 oktober 2025 tot 31 december 2025 zijn in totaal 6 studenten overgestapt naar een andere opleiding of leerweg.

Bekostiging maatwerktrajecten

Wij bieden het keuzedeel K1432 Verdieping in de Kraamzorg aan. Dit keuzedeel biedt deelnemers de mogelijkheid zich te kwalificeren als kraamverzorgende, mits zij beschikken over een afgeronde vooropleiding Verzorgende IG of Verpleegkundige. De kosten van dit keuzedeel worden gedragen door de betrokken kraamzorgorganisaties. De uitvoering vindt plaats op het ROC Menso Alting en kent een doorlooptijd van ongeveer zes maanden. In overleg met de kraamorganisaties worden meestal twee trajecten per jaar gestart. Een afgerond traject resulteert in een erkend certificaat.

Beleidsregel investeren met 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.

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.

Een inschatting van de omvang van de gemaakte kosten in verband met publiek-private contractactiviteiten:

- loonkosten contractonderwijs: € 69.000;
- indirecte kosten overhead contractonderwijs: € 21.000;
- huisvestingslasten: € 15.000;
- integrale loonkosten gedetacheerd personeel: € 106.923.

Er zijn geen investeringen gedaan voor de publiek-private activiteiten.

In 2025 zijn de baten van het ROC Menso Alting en Menso Future als volgt te onderscheiden in publiek en publiek-privaat:

Activiteiten / opbrengstenstroom	Baten in 2025 (euro)	Publiek	Publiek / privaat	Toelichting
Contractonderwijs Menso Future (branche erkend)	88.426		X	Betreft opleidingen gerelateerd aan het aanbod Menso Alting, maar niet behorend tot de wettelijke taak
Trainingen Menso Future	0		X	Betreft trainingen gerelateerd aan het aanbod Menso Alting, maar niet behorend tot de wettelijke taak
Verhuur van vastgoed	15.705		X	Betreft verhuur restcapaciteit in de weekenden
Detachering	106.293		X	Betreft detacheringen aan andere onderwijsinstelling of daar aan gelieerd
Exploitatie kantine	15.843	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)	7.019.850	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	12.356	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 UWW)	7.258.473			
UWW-vergoedingen voor personeel	28.304	X		Uitkeringen voor medewerkers
Rentebaten	0	X		Baten voor het aanhouden van bankrekeningen

Wettelijke kaders

In de brief van de minister van OCW van 14 oktober 2025 stelt hij dat hij vasthoudt aan de zogenoemde “bruto” benadering. Bij deze benadering wordt de volledige investering van publieke middelen gepresenteerd, ongeacht de omvang van de (private) baten die zijn gerealiseerd met de betreffende activiteit.

In de beleidsregel is verder als voorwaarde 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. Onderstaand een tabel met de toetsing aan de voorwaarden uit de beleidsregel.

Activiteit	Omschrijving activiteit	Omvang in € (2025)	Afweging privaats 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)
Niet bekostigd contractonderwijs en trainingen	Cursussen en trainingen die privaats worden gegeven.	Baten: 88.426	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 structuureel. Het betreft de inzet van een flexibele schil van personeel en ruimten.	Opleidingen zijn nauw verwant aan de overige opleidingen van het Menso Atling. De investeringen zijn vergeten daarmee proportioneel.	Er wordt voldaan aan de voorwaarde. Het aanbod van vergelijkbare cursussen en trainingen (zie hieronder) is vergeleken met het aanbod contractonderwijs en de prijs is marktconform.
Verhuur	Verhuur van deel van het gebouw in de weekenden	Baten: 15.705	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 voor verhuur vergader ruimten.
Detacheringen	Detachering aan andere instellingen onderwijs of daaraan gelieerd.	Baten: 106.923	Er wordt om diverse redenen onderwijspersoneel gedetacheerd aan andere instellingen onderwijs. Dit kan zijn vanwege samenwerkingen met andere bekostigde onderwijsinstellingen of met MBO gerelateerde organisaties.	Het onderwijzend personeel wordt tijdelijk uitgeleend aan andere instellingen met een zelfde wettelijke taak.	In principe is er sprake van een aantoonbare meerwaarde (goed werkgeverschap, samenwerking met andere onderwijsinstellingen g. e.d.)	Er is geen sprake van structurele overcapaciteit. Detachering is altijd van tijdelijke aard.	Aandeel is minimaal in verhouding tot het totaal van de omzet. Detachering is kostendekkend.	Personeel die onder deze activiteit vallen worden altijd 1 op 1 op basis van cao-salaris gedetacheerd naar een andere onderwijsinstelling of MBO gerelateerde organisaties. Er wordt gewerkt met een standaard detacheringsovereenkomst.

Juridische en organisatorische inbedding en het risicobeleid en -beheer

- Het onderdeel Menso Future maakt net als het ROC Menso Alting juridisch gezien deel uit van de Stichting GSG. Het risicobeleid van de Stichting GSG is van toepassing op beide onderdelen.
- De gehanteerde tarieven bevatten een risico-opslag van 5%. Met deze opslag worden tussentijdse ontwikkelingen zoals cao-wijzigingen of indexeringen van marktprijzen, of andere tegenvallers zoals oninbaarheid van vorderingen afgedekt.

Marktconformiteit

Bij de activiteiten contractonderwijs bij het ROC Menso Alting worden markconforme prijzen gehanteerd. Dat betekent dat ten minste twee marktpartijen vergelijkbare tarieven hanteren.

Regeling aanvullende middelen studentendaling MBO 2025-2027

De GSG neemt deel aan een regionale samenwerking in het kader van de Regeling aanvullende middelen studentendaling MBO 2025–2027. Binnen deze regeling is een penvoerder aangewezen die verantwoordelijk is voor de aanvraag, toekenning en verdere verdeling van de middelen over de deelnemende instellingen.

In 2025 heeft deze regeling voor de GSG nog niet geleid tot directe ontvangst of inzet van middelen. De aanvraag en nadere uitwerking van de regeling vinden plaats binnen het regionale samenwerkingsverband, waarbij de GSG tot op heden nog beperkt is betrokken bij de concretisering van de inzet en de verdeling van middelen. Hierdoor is de feitelijke doorwerking van de regeling binnen de GSG in dit verslagjaar nog niet aan de orde.

2.2 Personeel & Professionalisering

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft voor verslagjaar 2025 de volgende doelen gesteld ten aanzien van personeel en professionalisering, mede in het kader van de verbeteropdrachten van de inspectie (BKA 1, 2 en 3). Doelen in blauw zijn voor 2025 deels gehaald of doorlopend. Doelen in rood zijn niet of nog niet voldoende gehaald. Doelen in groen zijn voor 2025 gehaald:

Doel / beleidsvoornemen	Status	Toelichting
BKA 2 — HR-beleid 'Wij Zien Jou': implementatie strategisch personeelsbeleid op alle locaties	GROEN	Gestart in 2025. Pijlers identiteit, kwaliteit en HR-ondersteuning vanuit OST zijn vastgesteld. Uitvoering inductiebeleid en professioneel statuut loopt door in 2026.
BKA 2 — Werkdruk: inzet werkdrukkiddelen transparant en leraar-betrokken organiseren (schooljaar 2024-2025)	GROEN	391 medewerkers hebben een keuze vastgelegd. Evaluatie met betrokkenheid leraren uitgevoerd. Zie §2.3 voor volledig overzicht.
BKA 2 — Inductiebeleid: structurele borging begeleiding startende leraren en zij-instromers	GROEN	Beleidskader vastgesteld. Pilot op twee locaties gestart. Formalisering voor alle locaties
BKA 2 — Professioneel statuut: formeel gedragen statuut vaststellen voor alle GSG-locaties	BLAUW	Dialogo gestart in december 2025 directiebestuur en teamleiders. Thema's voor teams geïnventariseerd. Vaststelling van nieuwe en reeds bestaande dialoog afspraken over oa. Taakbeleid, werkdruk vanuit raamwerk etc. beoogd in schooljaren 2026-2028.
BKA 2 — Functiemix: realiseren van de vastgestelde verdeling LB/LC/LD	GROEN	Functiemix conform beleidsnorm gerealiseerd. Inschaling OKO-functies gelijkgesteld over locaties.
BKA 1+2 — Ondersteuningsstructuur: implementatie nieuwe ondersteuningspyramide op alle locaties	BLAUW	Beleidsdocument vastgesteld. OKO-positie geformaliseerd. Implementatie op locaties loopt door in 2026.
BKA 3 — Verantwoording: jaarlijkse HR-verantwoording in bestuursverslag conform RIO-vereisten	GROEN	VOG-registratie, werkdrukverantwoording, banenafpraak en sociaal jaarverslag zijn in 2025 op orde gebracht.

Toekomstige ontwikkelingen en zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Het bestuur verwacht de volgende ontwikkelingen die van invloed zijn op het personeelsbeleid:

- Aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt voor leraren, met name in de exacte vakken en het (v)mbo. De GSG zet in op inductiebeleid en aantrekkelijk werkgeverschap.
- Inclusivering van het onderwijs (Onderwijs Raad, Wet passend onderwijs): de nieuwe ondersteuningsstructuur bereidt de GSG voor op een verdere verschuiving van intensieve naar basisondersteuning in de klas.
- Toenemende regeldruk rondom werkdruk, banenafpraak en VOG-verantwoording. De GSG borgt dit via gestandaardiseerde HR-processen vanuit het OST.
- Implementatie van het professioneel statuut en inductiebeleid vergt in 2026 een gerichte investering in professionaliseringstijd voor MT en OKO's.

Deze ontwikkelingen leiden tot de volgende verwachte aanpassingen in het personeelsbeleid 2026:

- Formalisering professioneel statuut, gericht op kwaliteit en identiteit.
- Herijking taakbeleid op basis van ervaringen met de nieuwe ondersteuningsstructuur.
- Structurele evaluatiecyclus werkdrukmiddelen met aantoonbare teambetrokkenheid.

Uitkeringen na ontslag

	Kosten 2025 (€)
WW-uitkeringen (eigenrisicodragers 25% VO en 100% MBO)	60.649
Bovenwettelijke uitkeringen	5.218
Overige ontslagvergoedingen (31.490 door WIA)	99.546
Totaal	165.413

De volgende maatregelen om werkloosheidskosten te voorkomen: interne mobiliteit wordt gestimuleerd en intensief begeleid door HR, bij dreigend ontslag wordt zo vroeg mogelijk op herplaatsing en begeleiding van werk naar werk ingezet, conform CAO en UWV-verplichtingen. Dit is echt maatwerk en vergt veel wederzijdse inspanningen van zowel ons als werkgever als van de werknemers die het betreft. Het inductiebeleid is mede gericht op het voorkomen van vroegtijdig vertrek van nieuwe medewerkers. Door het vervallen van tijdelijke middelen, (NPO gelden etc.) zijn er in 2025 53 tijdelijke contracten niet verlengd. Door gerichte begeleiding is de schadelast geminimaliseerd.

Goed en voldoende onderwijspersoneel

Goed onderwijs begint met bevoegde en blijvend bekwame en identitair toegeruste leraren voor elke leerling en student, ondersteund door andere onderwijsprofessionals. Goed toegeruste schoolleiders zijn daarbij onmisbaar. In 2025 hebben we het op het schoolleidersregister gebaseerde inductieprogramma gewijzigd in kennissessie en toerusting, gekoppeld aan de nieuwe PDCA cyclus, voor teamleiders. Aantrekkelijk werkgeverschap is essentieel om voldoende leraren, teamleiders en OOP te werven en te behouden voor duurzame inzetbaarheid in onze scholen. De toerusting vanuit de identiteits- conferenties en studie dagen dragen daar gericht aan bij.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Binnen GSG draagt een positief pedagogisch klimaat bij aan de betrokkenheid, veiligheidsbeleving en het welbevinden van leerlingen, studenten en medewerkers.

Gedragscode

GSG hanteert een gedragscode die geldt voor alle medewerkers, leerlingen en ouders. De gedragscode beschrijft de normen voor respectvol gedrag, omgang met verschillen en de wijze waarop we met elkaar communiceren. De code sluit aan bij onze christelijke identiteit en de wettelijke verplichtingen op het gebied van gelijke behandeling en non-discriminatie. De gedragscode wordt gedeeld met nieuwe medewerkers tijdens de introductie en is onderdeel van de gesprekscyclus, medewerkers worden vertrouwd gemaakt met de normen en waarden van de school en voldoende toegerust met onze identiteit, dit toetsen we in ons medewerkersonderzoek, zoals gepland in 2026.

Externe vertrouwenspersoon

GSG heeft de borging van sociale veiligheid voor medewerkers mede belegd bij onze externe vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon via het GIMD is onafhankelijk van de school en het bestuur, en biedt een laagdrempelig aanspreekpunt voor medewerkers die een veiligheidsincident willen melden of bespreken. De externe vertrouwenspersoon rapporteert jaarlijks aan het bestuur en HR over de aard en het aantal contacten. Deze rapportage is input voor het beleidsoverleg over sociale veiligheid en eventuele bijstelling van interventies. In het jaar 2025 zijn hierin geen specifieke aandachtspunten geweest.

Sociale veiligheid en welbevinden medewerkers

Sociale veiligheid betreft niet alleen leerlingen maar ook medewerkers. GSG besteedt expliciet aandacht aan het welbevinden van medewerkers die een hoge belasting ervaren. In 2025 hebben we door het organiseren van kennissessies voor teamleiders (met een span of control van max 25 medewerkers) weer expliciet aandacht gevraagd voor de preventieve werking van het goede gesprek aan de hand van het ICF-model van Zorg van de Zaak.

Medewerkersonderzoek

GSG voert tweejaarlijks een medewerkersonderzoek door Effectory uit, in 2026 wordt dit opnieuw uitgevoerd. Het thema sociale veiligheid is hier een vast onderdeel van. De uitkomsten van 2024 zijn destijds op bestuursniveau geanalyseerd en vervolgens per locatie met de teams door de teamleider besproken. Uiteraard is er in 2025 in de teams blijvend aandacht voor veiligheid en de effecten van de psychosociale arbeidsbelasting in het algemeen en bij ziekte of disbalans in het bijzonder. Dit zal in 2026 gerichte aandacht vragen vanuit analyse van onze arbodienst Zorg van de Zaak, zij geven (medio december 2025) aan dat er in 55% van de verzuimgevallen sprake is van onbalans in de psychische belastbaarheid. Dit vergt nader onderzoek en mogelijk nieuwe interventies.

De bespreking van de uitkomsten in de teams vindt plaats via een gestructureerde dialoog, waar binnen het thema veiligheid een plaats inneemt. Deze dialoog is een terugkerend onderdeel van de teamontwikkeling en professionele cultuur.

Escalatie in de lijn

Wanneer sprake is van ervaren onveiligheid door medewerkers biedt de GSG duidelijke escalatiemogelijkheden in de lijn. Medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen en hoe een melding wordt opgepakt. Indien gewenst kan er een afspraak met de betrokken HR-adviseur op de locatie of de externe vertrouwenspersoon van het GIMD worden gemaakt. Ook in 2025 hebben we dit expliciet via de HR-special onder de aandacht gebracht van onze collega's en de vindbaarheid met de zoekfunctie in het handboek verbetert.

Arbo- en verzuimbeleid

De GSG hanteert een actief arbobeleid dat gericht is op het voorkomen van verzuim door werkgerelateerde stress, onveilige werkomstandigheden of psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Medewerkers die signalen afgeven dat zij vermindert belastbaar geraken, worden snel ondersteund. De preventiemedewerker signaleert risico's en adviseert de directie. Bij verzuim langer dan 6 weken vindt een re-integratiegesprek plaats volgens het verzuimprotocol. GSG maakt gebruik van de providersboog aan interventies vanuit Zorg van de Zaak voor professionele ondersteuning.

Personeelsvoorzieningen en gesprekken

De GSG biedt medewerkers een breed pakket aan voorzieningen om hun welbevinden, professionele ontwikkeling en werkplezier te ondersteunen. Deze voorzieningen zijn onderdeel van ons personeelsbeleid en de uitvoering van de cao VO en cao MBO.

Personeelsvoorzieningen via Regelingen en Zorg van de Zaak aanbod

- Externe vertrouwenspersoon via GIMD: laagdrempelig en onafhankelijk aanspreekpunt voor alle medewerkers.
- Bedrijfsarts via arbodienst Zorg van de Zaak: professionele begeleiding bij verzuim en arbeidsomstandigheden.
- Bedrijfsmaatschappelijk werk via Zorg van de Zaak: laagdrempelige begeleiding bij persoonlijke, financiële of werkgerelateerde problemen.

- Loopbaanadvies en (uit) ontwikkelbudget: medewerkers kunnen gebruik maken van een persoonlijk ontwikkelbudget voor scholing en loopbaanoriëntatie ook via Fitch gesprek of Pensioen gesprek.
- Vitaliteitsbeleid: De GSG stimuleert een gezonde werk-privébalans door preventie spreekuur, inzet werkdrukmiddelen, bijzondere (aanvullende) zorgkosten en fit-regeling, fietsplan, thuiswerkafspraken.

Gesprekscyclus

De gesprekkencyclus bij de GSG is een per locatie gedifferentieerd en bruikbaar instrument voor het bespreken van functioneren, welbevinden, identiteit en ontwikkeling van collega's. Iedere locatie geeft hier op een eigen wijze invulling aan. Welbevinden en sociale veiligheid zijn vaste gespreksonderwerpen in de gesprekken met collega's. Wanneer uit de gesprekken zorgpunten naar voren komen, wordt eventueel de HR-adviseur van de locatie geïnformeerd en een preventieve passende interventie aangeboden.

Werkdrukmiddelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, verantwoordt het bestuur zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6. De verantwoording is tevens gekoppeld aan verbeteropdracht BKA 2 (strategisch personeelsbeleid en werkdrukbeheersing).

De werkdrukmiddelen over schooljaar 2024-2025 zijn afgeboekt in juli 2025. In totaal hebben 391 medewerkers een vastgelegde keuze gemaakt over de inzet van hun werkdrukmiddelen. De verdeling is als volgt:

Keuze inzet werkdrukmiddelen	Aantal medewerkers	Percentage
Inzet als lesuren	31	7,9%
Inzet als taakuren	261	66,8%
Inzet kinderopvang	9	2,3%
Inzet ophogen pensioen	16	4,1%
Uitbetalen (schaal 1 t/m 8)	74	18,9%
Totaal medewerkers met vastgelegde keuze	391	100%

De grote meerderheid van medewerkers (66,8%) zet werkdrukmiddelen in als taakuren — dit bevestigt dat de werkdruk primair wordt ervaren in de tijdsdruk op niet-lesgebonden taken.

18,9% kiest voor uitbetaling (schaal 1-8): een significante groep, wat wijst op een financiële behoefte bij een deel van het personeel. Slechts 7,9% kiest voor extra lesuren — dit is consistent met het beeld dat medewerkers werkdruk niet willen verlichten door meer voor de klas te staan.

Op grond van de verbeteropdracht BKA 2 heeft het bestuur de betrokkenheid van leraren bij de evaluatie van werkdrukmiddelen versterkt. De volgende stappen zijn in 2025 gezet:

- De keuze voor inzet van werkdrukmiddelen is individueel vastgelegd per medewerker, waarmee keuzevrijheid en eigenaarschap zijn geborgd.
- De MR is geconsulteerd over het beleid rondom werkdrukmiddelen en de verdeling over de keuze-categorieën.
- Teamoverleggen zijn benut om de ervaringen met werkdruk en de inzet van middelen te bespreken. Uitkomsten zijn teruggekoppeld aan HR.
- In het MT van de locaties is de werkdrukdata besproken als onderdeel van de personeelsmonitor. Dit is een direct uitvloeisel van BKA 2: betere sturing op basis van personeelsinformatie.

BJA 2 — Werkdruk en professionalisering — verbinding met hersteltraject

De inzet van werkdrukmiddelen maakt zichtbaar waar de spanning zit in het werk van leraren. De keuze van 66,8% voor taakuren bevestigt de noodzaak van het nieuwe taakbeleid en de ondersteuningsstructuur: door ondersteuning dichtbij de docent te organiseren (laag 1 van de pyramide), kan de taakbelasting structureel worden verminderd.

- BKA 2-maatregel: de evaluatie van werkdrukmiddelen wordt jaarlijks uitgevoerd met aantoonbare betrokkenheid van leraren via MR en teamoverleg.
- BKA 2-maatregel: de uitkomsten worden gekoppeld aan het taakbeleid en de professionaliserings-agenda van de locatie.
- BKA 1-maatregel: werkdrukdata wordt opgenomen in de sturingsinformatie voor het bestuur en de RvT.

Banenafpraak

De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking die zijn aangewezen op ondersteuning. Schoolbesturen verantwoorden zich hierover op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6. De GSG voert het volgende beleid ten aanzien van de banenafpraak: We streven bij werving en selectie maar ook bij bijvoorbeeld uitbesteding van schoonmaak werk, naar het realiseren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking conform de wettelijke norm.

In 2025 zijn geen extra of nieuwe werkplekken gerealiseerd. Bestaande werkplekken vanuit de banenafpraak zijn wel uitgebreid in omvang. De voortgang wordt jaarlijks gemonitord via de XBRL-verantwoording.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring Omtrent het Gedrag¹

Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO verantwoordt het bestuur zich over de tijdige aanwezigheid van VOG's. De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	49	—	—
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met VOG-verplichting	64	<5	—

Accountantscontrole VOG

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van de VOG.

Toelichting VOG

Van de nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting zijn bij minder dan 5 medewerkers de VOG's te laat aanwezig geweest. Het betreft 2 medewerkers waarbij de VOG een afgiftedatum heeft van ouder dan 6 maanden. Deze medewerkers waren reeds in dienst en hebben een wijziging van dienstbetrekking gehad, waardoor het personeelssysteem dit registreert als een nieuwe datum in dienst. De contracten zijn in beide gevallen aansluitend geweest. Het bestuur heeft de volgende maatregelen genomen om tijdige aanwezigheid van de VOG te borgen:

- De VOG-aanvraag is standaard onderdeel van het onboardingproces. HR bewaakt de afgifte actief.

- Bij wijziging van dienstbetrekking wordt beoordeeld of een nieuwe VOG vereist is op basis van de aard van de wijziging.
- In 2025 is er voor 9 collega's, na een hack bij het ministerie, opnieuw een VOG aangevraagd om zeker te kunnen zijn van de kwaliteit van de VOG in deze periode.

2.3 Huisvesting, Facilitaire zaken & ICT

2.3.1 Huisvesting

Wat de huisvesting betreft ligt de focus op professionalisering van beheer, verduurzaming, strategische besluitvorming en het versterken van de koppeling tussen huisvesting en onderwijskwaliteit.

Inzicht en grip op beheer

Om meer inzicht en grip op het beheer te krijgen zijn de volgende maatregelen genomen:

- Implementatie van een storingsmeldingssysteem, waardoor er beter inzicht ontstaat in aard, frequentie en doorlooptijd van storingen.
- Implementatie van het Maintenance MJOP-systeem, waarmee de meerjarige onderhoudsplanning structureel wordt gemonitord en bijgestuurd.
- Er is een Arbo Management Systeem (AMS) geïmplementeerd, waardoor risico-inventarisatie, opvolging en borging zijn verbeterd.

Door deze ingrepen is er aantoonbaar meer grip ontstaan op onderhoud, storingen en Arbo-gerelateerde zaken.

Toekomstige ontwikkelingen

Inhaalslag onderhoud

Onderhoud van de gebouwen en installaties een continu aandachtsgebied dat hand in hand gaat met het Strategisch Huisvesting Plan (SHP). In sommige gevallen is dit jaar gekozen voor instandhouding van de bestaande situatie. De opgelopen onderhoudsachterstanden zijn planmatig aangepakt. Diverse reparaties, schilderwerk en vervanging van sanitaire voorzieningen zijn hersteld dan wel ingepland. Hiermee is achterstallig onderhoud grotendeels weggewerkt en is de technische staat van de gebouwen boven het gewenste conditieniveau 3 NEN2580.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Verduurzaming korte termijn

Alle locaties zijn in 2025/2026 volledig voorzien van ledverlichting. Dit heeft geleid tot:

- Directe energiebesparing
- Lagere onderhoudslasten
- Verbeterd lichtcomfort

Energie-efficiëntie en verduurzaming

Er is een start gemaakt met een verduurzamingstraject, waarbij de volgende maatregelen zijn ingezet:

- Schoolbreed aanbrengen van Ledverlichting (voltooid)
- Actief beheer en optimalisatie van GBS-systemen

Hiermee is een eerste structurele verbetering van energie-efficiëntie gerealiseerd. Dit blijft een doorlopend proces met enige druk vanuit regelgeving (GACS). Er is behoefte om de data vanuit de GBS-systemen en data vanuit de installaties beter te analyseren. Daarnaast is een onderzoek gestart naar inzet van AI voor optimalisatie van binnenklimaatssystemen, gericht op comfortverbetering en energiereductie.

Capaciteitsaanpassingen

- Met de bouw van het Techlab op Vondelpad 2 is extra BVO toegevoegd voor het techniekonderwijs.
- Tijdelijke huisvesting in Drachten wordt in 2026 omgezet naar permanente uitbreiding.

2.3.2 Facilitaire zaken

Facilitaire processen

Om grip te krijgen op de facilitaire processen is een handboek Facilitaire Zaken opgesteld en ingevoerd. Dit handboek bevat bestaande en nieuwe afspraken met diverse partijen die in opdracht van de GSG diensten verlenen, en het geeft medewerkers die het aangaat handvaten voor het maken van de juiste keuzes voor de inrichting en uitvoering van processen op hun locatie.

Leermiddelen

Bij de inkoop van leermiddelen en de aansluiting op het onderwijs ligt de focus op het verder optimaliseren van het keuze- en bestelproces van leermiddelen. Het keuze- en bestelproces wordt ieder jaar geëvalueerd met de vakgroepvoorzitters en waar nodig verder verbeterd en geoptimaliseerd. Als naar de toekomst wordt gekeken zal deze evaluatie vooral gaan over de toegevoegde waarde voor het onderwijs van digitale leermiddelen. Daarbij zijn ook de ontwikkelingen in de markt van belang, zoals bijvoorbeeld NEON, een organisatie vanuit het onderwijs die samen betere, duurzamere en goedkopere schoolboeken wil gaan ontwikkelen. De GSG heeft de intentie uitgesproken dit initiatief te steunen, maar kan door lopende contracten nog niet bij NEON aansluiten.

2.3.3 ICT

Cybersecurity

De doelstelling op het gebied van ICT en Informatiebeveiliging en privacy (IBP) is om een professionele organisatie te zijn die deskundig werkt en betrouwbare, duidelijke processen gebruikt. Naast het leveren van een veilige en stabiele ICT-basis liggen momenteel de grootste risico's op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Uit een intern onderzoek, via een programma dat meerdere op echt lijkende phishing mails heeft verstuurd (Phished) naar onze medewerkers, is bevestigd dat de mens daarbij de zwakste schakel is. Omdat zowel vanuit het MBO als het VO steeds strengere eisen en normenkaders gelden, is extra aandacht nodig voor een zo veilig mogelijke omgang met gegevens.

In 2025 is gewerkt aan beleid en het vergroten van de bewustwording bij medewerkers en aan meer duidelijkheid in de governance-structuur. De ICT-afdeling, de IBP-functionaris en de Functionaris Gegevensbescherming (FG) werken samen met het verwerkingsregister en zorgen dat de organisatie voldoet aan wet- en regelgeving. Zowel de kans op incidenten als de mogelijke impact ervan neemt toe in het onderwijs. Risico's als cyberdreiging, schade aan gegevens, verstoringen in het werk en verlies van vertrouwen vormen daardoor een groeiend aandachtspunt voor de continuïteit van de school. Doorontwikkeling van met name het IBP-beleid en het voldoen aan het normenkaders is daarom een van de speerpunten voor de komende jaren.

2.4 Financieel beleid

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting wordt rekening gehouden met beleidskeuzes van het bestuur en toekomstige ontwikkelingen. Voor de besteding van incidentele middelen of tijdelijke projecten wordt gebruik gemaakt van een paragraaf met de titel van beleid tot begroting. Daarin wordt beschreven welke activiteiten worden uitgevoerd, wat daar de kosten van zijn, en ook wat de opbrengsten zijn in de zin van behaalde doelen. In de Planning- en control cyclus op schooljaar leggen de bestuurder en schoolleidingen in rapportages verantwoording af over de voortgang van deze activiteiten, de realisatie versus de begroting en in hoeverre de doelstellingen zijn behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

Zoals ook op andere plaatsen in dit bestuursverslag vermeld wordt onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van enkele van de schoollocaties van de GSG. Als uit deze onderzoeken blijkt dat onderdelen van de GSG niet op de huidige voet door kunnen gaan en de GSG bijvoorbeeld samenwerking zal moeten zoeken met andere partijen zal dat financiële impact hebben. Hetzelfde geldt voor de toekomstige ontwikkelingen van de onderwijshuisvesting van de Gemeente Groningen. Als daar wordt gekozen voor centralisatie en campusvorming zal dit impact hebben op de huidige verspreide huisvesting. Om die ontwikkelingen en de financiële impact daarvan goed te kunnen inschatten is op dit moment nog lastig. Zodra daar meer zicht op is zal dit in meerjarenbegroting moeten worden meegenomen.

Investeringsbeleid

De jaarlijkse investeringen bestaan uit reguliere investeringen voor vervanging en onderhoud. Als een eerdere investering is afgeschreven wordt tijdens het begrotingsproces beoordeeld of het noodzakelijk is te vervangen of te herinvesteren. Voor de investeringen die vallen onder het groot onderhoud worden de posten uit het meerjarig onderhoudsplan in de begroting opgenomen. Investeren die het gevolg zijn van nieuw beleid of tijdelijke subsidiemiddelen kunnen door de schoolleiding worden aangevraagd met een business case. Deze business case wordt aangevuld met adviezen van de relevante stafafdelingen. Als de adviezen positief zijn, en de business case past binnen de begrotingskaders wordt de aanvraag goedgekeurd door de bestuurder en kan de investering worden opgenomen in de begroting. Het beleid van de GSG is gericht op het principe van een ideaalcomplex, waarbij het jaarlijks totaal aan investeringen niet hoger is dan het totaal aan afschrijvingen.

Treasury

Tijdelijk overtollige middelen worden bij de huisbankier in rekeningen-courant, op spaarrekeningen en in deposito's bij gerenommeerde instellingen aangehouden. In 2025 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. Met dit statuut voldoet de GSG aan de eisen uit de Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

De beschikbare middelen worden in deposito aangehouden bij de bank. Eind 2025 is besloten om te onderzoeken of het wenselijk is om over te stappen op Schatkistbankieren. Uit dat onderzoek is naar voren gekomen dat het gezien de ontwikkeling van de liquiditeit van de GSG een logische stap is om dat te doen. In het voorjaar van 2026 sluit de GSG aan bij Schatkistbankieren van het Ministerie van Financiën. Tijdelijk overtollige middelen zullen dan niet meer bij de huisbankier worden aangehouden, maar bij het Ministerie van Financiën. Naast een rendementsaspect heeft dit ook een veiligheidsaspect; door middelen bij de schatkist aan te houden, vermindert de

afhankelijkheid van het depositogarantiestelsel en het kredietrisico van de commerciële huisbankier.

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 Kaderbrief. 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 met de schoollocaties verrekend.

Planning- en controlcyclus

De GSG werkt met een planning- en controlcyclus met schooljaren. Het primaire proces van scholen en alles wat daaruit volgt is ingericht op schooljaren. Om die reden is de interne sturing en verantwoording in de planning- en controlcyclus hierop ingericht.

Het proces van begroten start met een kaderbrief waarin de kaders voor de begroting worden beschreven. Na het vaststellen van de kaderbrief wordt deze gedeeld met de schoolleiding. Vervolgens worden de begrotingen van de centrale stafonderdelen opgesteld. De uitkomst van deze begrotingen leiden tot een afoming van de middelen die de scholen ontvangen op basis van hun leerlingen- of studentenaantallen. Na deze afoming is bekend welke middelen de schoollocaties beschikbaar hebben voor de eigen begroting. Voor 1 juni dienen de schoolleidingen een sluitende begroting in te dienen voor hun eigen schoollocatie. Door al deze begrotingen te consolideren tot de begroting van de GSG is deze gereed om voor te leggen aan medezeggenschap en de Raad van Toezicht. Vervolgens wordt de begroting voor de start van het schooljaar vastgesteld.

De vastgestelde begroting wordt opgenomen in de systemen waarmee de managementinformatie wordt geleverd. Deze managementinformatie wordt opgenomen in periodieke rapportages over begroting, realisatie en prognose van de formatie, kosten en investeringen. De rapportages GSG worden maandelijks op hoofdlijnen doorgenomen door de bestuurder met control, HR en indien nodig andere stafleden. Uitgebreide rapportages GSG worden viermaal per jaar besproken met de auditcommissie van de RvT. Driemaal per jaar verantwoorden de schoolleidingen zich aan de hand van eigen rapportages aan de bestuurder. Als in deze rapportages blijkt dat het begrote resultaat niet behaald lijkt te worden, dan krijgt de schoolleiding de opdracht om bij te sturen.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen en de toelichting daarop in hoofdstuk 3.1 (A1)
- Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten en MJ balans en de toelichting daarop in hoofdstuk 3.2 en 3.3 (A2)

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Risicobeheer

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

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

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.

De maatregelen die de GSG neemt om dit risico te beheersen zijn strategische personeelsplanning, opleiden in de school, binden en boeien van LIO studenten van lerarenopleidingen, intern mobiliteitsbeleid, arbeidsmarktcommunicatie. Daarnaast is de GSG lid van Onderwijsregio's waarin meerdere instellingen aan dezelfde maatregelen samenwerken.

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.

Om dit risico te beheersen maakt de GSG meerjarige prognoses van studenten- en leerlingaantallen. De ontwikkelingen worden per schoollocatie geanalyseerd en er worden maatregelen genomen om hierop anticiperen. Zo zijn in 2025 analyses gedaan om de toekomstbestendigheid van enkele scholen te beoordelen. De uitkomst van die analyses wordt gebruikt om scenario's voor de komende jaren voor te bereiden.

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 bedrijfsvoering processen als gevolg van uitval van de IT-omgeving van GSG. Om dit te voorkomen is de vaste IT-omgeving, zoals datacenters en netwerk, zoveel mogelijk bij externe partijen belegd.

Deze en andere maatregelen worden ook genomen om aan normenkader inzake ICT security te voldoen.

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.

Om dit te beheersen is in 2025 gebruik gemaakt van awareness programma (Phished), dat heeft geleid tot een nulmeting op dit gebied bij personeel dat veel met deze data omgaat. De uitkomsten van dit programma zal bestaan uit trainingen voor versterking van de awareness onder het personeel.

6 Er is een risico van financieel onvoldoende in control zijn, waardoor het mogelijk niet lukt tijdig bij te sturen.

De maatregel die wordt genomen bij de GSG bestaat uit een vernieuwing van de P&C cyclus, uitbreiding van rapportages met forecasts, maandelijkse controles op de voortgang van de realisatie ten opzichte van de begroting en een strakkere sturing op de kosten. Daarnaast wordt actief deelgenomen in de netwerken VO en MBO om goed en tijdig op de hoogte te zijn ontwikkelingen in de bekostiging.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

In het verslagjaar is binnen de organisatie gericht aandacht besteed aan privacy en informatiebeveiliging. Er is gewerkt vanuit bestaande beleidskaders en er heeft periodieke rapportage plaatsgevonden aan het bestuur over de stand van zaken, risico's en aandachtspunten binnen het domein Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Hiermee is invulling gegeven aan de wettelijke verplichtingen uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en is het onderwerp zichtbaar geagendeerd binnen de organisatie.

Uit het toezicht en de evaluaties over het verslagjaar blijkt dat op meerdere onderdelen een basis aanwezig is, zoals informatievoorziening aan betrokkenen, bestuurlijke rapportage en aandacht voor bewustwording. Tegelijkertijd is vastgesteld dat verdere formalisering en samenhang nodig zijn om de inrichting van privacy en informatiebeveiliging minder afhankelijk te maken van personen en ad-hoc processen. Met name op het gebied van beleidsborging, risicosturing, incidentmanagement en structurele monitoring ligt een duidelijke ontwikkelopgave.

Bestuurlijke duiding

Het bestuur onderkent deze bevindingen en ziet de implementatie van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor het funderend onderwijs als een belangrijk aanknopingspunt voor de komende jaren. Dit normenkader biedt een samenhangend en sectorbreed kader om bestaande maatregelen te versterken, verantwoordelijkheden te verduidelijken en de PDCA-cyclus structureel te verankeren. In het verslagjaar zijn de voorbereidingen hiervoor gestart, onder meer door het in kaart brengen van de huidige volwassenheid en het formuleren van gerichte prioriteiten.

Vooruitblik

In het komende jaar wordt ingezet op een zorgvuldige en gefaseerde doorontwikkeling van privacy en informatiebeveiliging. De focus ligt daarbij op het versterken van governance, het actualiseren en verbinden van beleid, het professionaliseren van incident- en risicomanagement en het structureel vergroten van bewustwording binnen alle lagen van de organisatie. Hiermee werkt het bestuur toe naar een beheerst en voorspelbaar niveau van privacy en informatiebeveiliging dat past bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het onderwijs.

3. Verantwoording van de financiën

In 2025 zijn onderzoeken gedaan om de (financiële) toekomstbestendigheid van onze scholen te beoordelen. De uitkomst van die analyses wordt gebruikt om scenario's voor de komende jaren voor te bereiden. In onderstaande cijfers is niet meegenomen wat de uitkomsten van die onderzoeken en de mogelijke scenario's zijn. Daar is op dit moment nog te weinig met zekerheid over te zeggen, en om die reden wordt in de paragrafen hieronder uitgegaan van de situatie waarin de GSG in de huidige vorm wordt gecontinueerd tot 2029.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-10-2025)

	2024 (T-1)	2025 (T)	2026 (T+1)	2027 (T+2)	2028 (T+3)	2029 (T+4)
Aantal leerlingen VO	3281	3248	3212	3206	3128	3099
Aantal studenten MBO	511	511	541	542	552	547

De prognoses zijn opgesteld op basis van een statistisch model, waarbij de instroom vanuit het primair onderwijs een bepalende factor vormt voor het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs. Daarnaast wordt rekening gehouden met de verwachte doorstroom binnen zowel het voortgezet onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs. De regio waarin onze scholen zijn gevestigd, kenmerkt zich door demografische krimp. Ondanks deze ontwikkeling slagen wij erin het leerlingaantal stabiel te houden.

Deze prognoses vormen een belangrijk uitgangspunt voor de toekomstige rijksbekostiging en de benodigde formatie. In zowel de meerjarenbegroting als de strategische personeelsplanning wordt structureel rekening gehouden met de verwachte leerling- en studentenaantallen voor de komende jaren.

FTE (teldatum 31-12-2025)

	2024 (T-1)	2025 (T)	2026 (T+1)	2027 (T+2)	2028 (T+3)	2029 (T+4)
Aantal FTE						
Bestuur/ management	31,98	29,97	30,7	28,7	28,7	27,7
Personeel primair proces/ docerend personeel	257,16	242,22	220,70	221,11	221,85	220,45
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	120,00	113,31	111,75	108,75	108,16	105,10
Totaal	409,15	385,5	363,5	358,56	358,71	353,25

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal FTE de komende jaren beïnvloeden:

- de ontwikkeling van de aantallen leerlingen en studenten. De regio's waar onze scholen staan worden beschouwd als krimpregio's.
- de beëindiging dan wel vermindering van tijdelijke regelingen en subsidies.
- de ontwikkelingen rondom het MBO, kan dat op de huidige manier gecontinueerd en ondersteund worden?

3.2 Staat van baten en lasten & Balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 (T-1)	Begroting 2025 (T)	Realisatie 2025 (T)	2026 (T+1)	2027 (T+2)	2028 (T+3)	2029 (T+4)	Verschil 2025 tov begroting	Verschil 2025 tov 2024
BATEN									
Rijksbijdragen	45.531	44.981	46.265	46.990	46.985	49.353	50.019	1.284	734
Overige overheids- bijdragen en subsidies	30	114	12	71	71	72	73	-102	-18
Baten werk in opdracht van derden	182	226	128	250	260	268	276	-98	-54
Overige baten	1.169	958	1.177	1.052	1.016	1.023	1.028	219	8
TOTAAL BATEN	46.912	46.279	47.582	48.363	48.332	50.716	51.396	1.303	670
LASTEN									
Personeelslasten	38.052	37.975	38.758	39.435	39.286	40.193	41.598	783	706
Afschrijvingen	1.613	1.980	1.871	1.931	1.961	1.985	1.950	-109	258
Huisvestingslasten	2.267	2.261	2.353	2.222	2.258	2.315	2.414	92	86
Overige lasten	6.671	5.756	6.250	4.844	4.962	5.109	5.229	494	-421
TOTAAL LASTEN	48.603	47.972	49.232	48.431	48.467	49.602	51.192	1.260	629
SALDO									
Saldo baten en lasten	-1.691	-1.693	-1.650	-68	-135	1.114	204	43	41
Saldo financiële baten en lasten	-8	-	-69	19	18	18	17	-69	-61
Saldo buitengewone baten en lasten			-						
TOTAAL RESULTAAT	-1.699	-1.693	-1.719	-50	-117	1.131	222	-26	-20

Verklaring voor de belangrijkste verschillen:

- Rijksbijdragen zijn in 2025 hoger dan begroot door de jaarlijkse loon- en prijscompensatie. In de begroting wordt rekening gehouden met een jaarlijkse compensatie van 3%, in 2025 is dat uitgekomen op 5%. Dit verklaart grotendeels ook de mutatie ten opzichte van het voorgaande jaar;

- Baten in opdracht van derden zijn in 2025 lager dan verwacht door minder inkomsten dan begroot uit contractonderwijs;
- Overige baten zijn in 2025 hoger dan verwacht door meer ontvangsten door detacheringen en subsidies;
- Afschrijvingen zijn in 2025 lager dan begroot door later dan verwachte opleveringen, ten opzichte van 2024 zijn ze gestegen door de investeringen in het gebouw van het MBO, het Tech Lab en in hardware ICT;
- Personeelskosten zijn gestegen ten opzichte van voorgaand jaar door nieuwe cao's MBO en VO;
- Overige lasten zijn in 2025 hoger door meerkosten voor schoonmaak, achterstallig correctief onderhoud, meer lidmaatschappen, overdracht middelen aan andere scholen en over de gehele linie prijsstijgingen, ten opzichte van 2024 zijn ze gedaald door minder uitgaven voor PR, meer verrekening met subsidies en een verschuiving van de kosten voor inkoop kantine van overige lasten naar personeelskosten

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2024 (T- 1)	Realisatie 2025 (T)	Begroting 2026 (T+1)	Begroting 2027 (T+2)	Begroting 2028 (T+3)	Begroting 2029 (T+4)
ACTIVA						
VASTE ACITVA						
Immateriële vaste activa	54	137				
Materiële vaste activa	13.769	15.866	16.283	15.775	15.238	14.694
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	13.823	16.003	16.283	15.775	15.238	14.694
VLOTTENDE ACTIVA						
Voorraden						
Vorderingen	2.609	1.887	1.500	1.500	1.500	1.500
Kortlopende effecten						
Liquide middelen	5.018	2.158	985	906	2.104	2.400
Totaal vlottende activa	7.627	4.045	2.485	2.406	3.604	3.900
TOTAAL ACTIVA	21.450	20.048	18.767	18.181	18.842	18.594
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve publiek	9.784	8.137	8.166	8.128	9.338	9.639
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	835	763	684	605	526	447
Reserves en fondsen privaat						
Totaal eigen vermogen	10.619	8.900	8.850	8.733	9.864	10.086
VOORZIENINGEN	2.672	2.208	2.472	2.372	2.272	2.172
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.209	1.028	869	699	529	359
KORTLOPENDE SCHULDEN	6.950	7.912	6.576	6.377	6.177	5.977
TOTAAL PASSIVA	21.450	20.048	18.767	18.181	18.842	18.594

Toelichting op de balansposities:

- Immateriële vaste activa is toegenomen door investering in de website ROC Menso Alting;
- Materiele vaste activa is toegenomen door investeringen in het gebouw van het MBO, het Tech Lab en in hardware ICT;
- Vorderingen zijn afgenomen door betaling door gemeenten van voorgefinancierde rekeningen voor investeringen;
- Liquide middelen zijn afgenomen door investeringen en het begrote negatieve resultaat;
- De algemene reserve is afgenomen door de bestemming van het begrote negatieve resultaat, waarbij de bestemmingsreserve publiek is verlaagd door de jaarlijkse vrijval van de bestemmingsreserves Huisvesting ROC en Huisvesting Tech Lab naar de algemene reserve;
- De voorzieningen zijn gemuteerd door het saldo van dotaties en onttrekkingen; met name onttrekkingen in verband met opname uit diverse verlofregelingen, en dotaties en onttrekkingen bij de voorzieningen wachtgeld en jubilea;
- De schulden zijn toegenomen door vooruit ontvangen subsidies en een overlopende post voor nog te ontvangen facturen voor het reeds geactiveerde Tech Lab.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

	Realisatie 2024 (T-1)	Realisatie 2025 (T)	Begroting 2026 (T+1)	Begroting 2027 (T+2)	Begroting 2028 (T+3)	Begroting 2029 (T+4)	Signaleringswaarde
Kengetal							
Solvabiliteit 2							
(Eigen vermogen + voorzieningen)	0,62	0,55	0,60	0,61	0,64	0,66	Ondergrens: < 0,3
/ Balanstotaal							
Weerstandsvermogen							
Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,23	0,19	0,18	0,18	0,19	0,20	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit							Ondergrens:
Vlottende activa/ Kortlopende schulden	1,10	0,51	0,38	0,38	0,58	0,65	0,5 (bij totale baten boven €25 mln.)
Rentabiliteit							
Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-1,93%	-3,61%	-0,10%	-0,24%	2,23%	0,43%	Afhankelijk van de financiële positie

Toelichting door het bestuur op de financiële positie

De financiële positie van de GSG is de afgelopen jaren verslechterd en zal daarom de komende jaren weer versterkt moeten worden. Om dat te realiseren worden de volgende maatregelen genomen:

- Het (weerstands)vermogen en de liquiditeitspositie moeten worden aangevuld. Bij de schooljaarbegrotingen zal het uitgangspunt daarom weer een rentabiliteit van 1% zijn (resultaat van plusminus EUR 450.000). Bij de investeringsbegrotingen zal het uitgangspunt zijn dat de investeringen niet meer mogen zijn dan de afschrijvingen. Het is de komende jaren niet meer toegestaan een negatief resultaat te begroten.
- Reserveringen voor ziekteverzuim worden verhoogd. De sturing op de beperking van de schadelast wordt geïntensiveerd.
- Reserveringen voor onvoorziene omstandigheden worden weer in de begroting opgenomen.
- De sturing in de planning en controlcyclus op budgetbeheersing uitgaven en formatie wordt geïntensiveerd.

Het gesprek hierover met het intern toezicht en de medezeggenschap vindt gestructureerd plaats in de bestuurlijke seizoenscyclus van gesprekken met de auditcommissie van de Raad van Toezicht en de financiële commissies van de MR en OR.

Ondertekening door bestuur

Naam

Functie

Datum

Verslag Raad van Toezicht

Toezichtvisie

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 toezien op het beleid, streeft de raad ernaar een inspirerend klankbord te zijn voor de bestuurder. Een open gesprek dat ruimte biedt voor de dialoog is hiervoor het door ons gebruikte middel. Van de leden van de raad van toezicht wordt verwacht dat zij de eigenschappen bezitten om goed te kunnen schakelen tussen controle waar nodig en horend bij hun functie, en ruimte geven aan de bestuurder waar mogelijk en gewenst. Zo heeft de raad van toezicht in 2025 zijn rol ingevuld.

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.

Toezichtkader

Het toezichtkader 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, de onderwijskwaliteit, de financiële- en algemene bedrijfsvoering, de identiteit, het HR beleid en tot slot de gegevensbescherming.

Organisatie en samenstelling van de raad van toezicht:

De Stichting GSG 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 personen, ondersteund door een bestuurssecretaris.

In 2025 is de samenstelling van de raad van toezicht ongewijzigd gebleven. Vanwege het aanstaande vertrek van de voorzitter, dhr. A Huijgen, is de procedure werving en selectie opgestart voor een nieuw lid van de raad van toezicht. Deze procedure is met succes afgerond met de aanstaande benoeming van dhr. R. Kuiper per januari 2026 als lid van de raad van toezicht.

Dhr. G.J.W. Bent heeft per 1 januari 2026 de functie van voorzitter op zich genomen. Per 1 januari 2025 is de nieuwe bestuurder, dhr. R. Tulner, gestart met zijn werkzaamheden bij de stichting GSG.

Doelmatigheid en effect van het intern toezicht

De raad van toezicht heeft in 2025 expliciet toegezien op een doelmatige besteding van de rijksmiddelen via goedkeuring van de bottom-up begroting 2025-2026, sturing op de nullijn, de norm dat investeringen de afschrijvingen niet overstijgen en structurele monitoring van liquiditeits- en perioderapportages; de raad concludeert dat de middelen rechtmatig zijn besteed, maar dat de ingezette maatregelen (aangescherpte P&C-cyclus, rentabiliteitsnorm 1%, verhoogde reserveringen) financieel herstel in de komende jaren moeten borgen. Terugblikkend op het eigen functioneren stelt de raad vast dat de intensieve inzet in 2025 (naast reguliere vergaderingen, diverse extra commissievergaderingen en een zelfevaluatie heeft geleid tot zichtbare bijsturing (verbeterplan inspectie, versterking kwaliteitscyclus, grotere transparantie over doelen en middelenbesteding), maar dat verdere verankering nodig is en de effectiviteit van het toezicht bij de zelfevaluatie 2026 opnieuw expliciet zal worden beoordeeld.

Het proces van de zelfevaluatie heeft als volgt plaatsgevonden; Ter voorbereiding zijn relevante documenten doorgenomen door de extern begeleider; er is afstemming geweest met de voorzitter over de te behandelen thema's en er is onder de deelnemers een vragenlijst uitgezet, als input

voor de zelfevaluatie. De volgende punten zijn besproken: terugblik op zelfevaluatie functioneren RvT, een vooruitblik op zelfevaluatie toekomstige samenstelling RvT en zelfevaluatie in relatie tot het inspectierapport en de samenwerking met medezeggenschap - in aanwezigheid bestuurder.

Permanente educatie en professionalisering

De raad van toezicht heeft in het eerste kwartaal van 2026 permanente educatie expliciet geagendeerd en concrete leerdoelen geformuleerd op het gebied van onderwijskwaliteit en eigen rolopvatting. Als kernactie organiseert de raad in 2026 intervisie met toezichthouders van vergelijkbare onderwijsinstellingen en er zal wederom een zelfevaluatie al dan niet met externe begeleiding ingepland worden.

Vergaderingen en themabesprekingen

De raad van toezicht vergaderde in 2025 zeven keer regulier waarvan een vergadering in het teken stond van de zelfevaluatie. In de vergaderingen kwamen een breed scala aan ontwikkelingen en onderwerpen ter tafel wat betreft de scholen en de organisatie als geheel, waaronder aan de hand van de bestuursrapportages die de bestuurder voor de vergaderingen schreef. Zonder compleet te zijn noemen we een aantal belangrijke onderwerpen die binnen de raad van toezicht in 2025 zijn geagendeerd.

- *Opdracht bestuurder.* De raad van toezicht is periodiek geïnformeerd over de voortgang van de bestuurlijke opdracht voor de GSG zoals deze door de raad bij aantreden van de bestuurder per 1 januari 2025 was geformuleerd. De raad van toezicht heeft met waardering geconstateerd en geconcludeerd dat de opdracht voortvarend en met goed resultaat wordt uitgevoerd. Dit is inclusief de gedurende dit jaar geconstateerde opgaven op zowel financieel, organisatorisch als ook op onderwijsinhoudelijk gebied.
- *Start nieuwe bestuurder.* Vanwege het aangekondigde vertrek van de vorige bestuurder is in 2024 een wervings- en selectieproces doorlopen met als resultaat het kunnen benoemen van dhr. R.P. Tulner per 1 januari als bestuurder van stichting GSG. Dhr. R. P. Tulner is voortvarend tewerk gegaan met het zichzelf een beeld vormen van de organisatie, mede aan de hand van de bestuurlijke opdracht, om hierop gebaseerd een plan van aanpak te maken van de opgaven die er bestuurlijk zijn. De conclusie van de raad van toezicht is dat de dhr. R.P. Tulner zich een gedegen beeld heeft gevormd van de organisatie in relatie tot zijn rol en functie bij de ontwikkelopgaven die er liggen.
- *Identiteit.* De Raad van Toezicht heeft dit jaar gesproken over zaken met betrekking tot de identiteit van de GSG en welke verdere ontwikkeling hierin wenselijk is. De bestuurder heeft hierin een opdracht vanuit de Raad van Toezicht gedurende de komende periode de identiteit van GSG vorm en inhoud te blijven geven in verbondenheid met de huidige maatschappelijke context.
- *Organisatie-inrichting en -ontwikkeling.* De raad van toezicht heeft intensief meegedacht over de inrichting en aansturing van de organisatie en de gevolgen hiervan voor de organisatieontwikkeling, -structuur en -cultuur. Zo is er gesproken over de invulling van vacatures op het niveau van directie en schoolleiding, en over de wijze waarop de bestuurder op organisatorisch en tactisch niveau een managementteam binnen stichting GSG heeft ter ondersteuning van zijn taak en verantwoordelijkheid. De raad van toezicht is geïnformeerd en heeft intensief meegedacht over de ontwikkelingen binnen ROC Menso Alting in relatie tot toekomstscenario's voor het ROC in een krimpende regio wat betreft leerling- en studentenaantallen. In dit kader is een werkgroep actief betrokken bij het voorbereiden van mogelijke scenario's en de consequenties die daaraan verbonden zijn.
- *Onderwijsontwikkeling.* De raad van toezicht heeft kennis genomen van de diverse ontwikkelingen op onderwijskundig gebied. De raad heeft hierin een sturende rol ingenomen wanneer het gaat om het versterken van de kwaliteitszorgstructuur binnen

GSG. De bevindingen van de onderwijsinspectie dat het stelsel van kwaliteitszorg binnen stichting GSG een kwaliteitsslag behoeft ten dienste van het realiseren van de benodigde onderwijskwaliteit binnen GSG gaven hiertoe mede aanleiding. Met waardering constateert de raad van toezicht dat de verbeterpunten door de bestuurder voortvarend worden opgepakt en inmiddels de eerste resultaten van de verbeterslag zichtbaar en merkbaar zijn.

- *Bedrijfsvoering, jaarlijkse planvorming en verantwoording.* De raad van toezicht heeft kennisgenomen van en zich kritisch opgesteld voor wat betreft de Startnotitie en Kadernota bij de planvorming en voorbereiding van de begroting 2025-2026, mede in relatie tot het jaarverslag van 2024 en de tussentijdse rapportages en organisatorische en financiële ontwikkelingen. De accountantscontroles in 2025 bevestigden het beeld dat binnen GSG er een aangescherpte strakke organisatiestructuur nodig is om financieel, organisatorisch en onderwijskundig in control te komen en te blijven. De raad van toezicht concludeert dat de verschillende accountantswerkzaamheden naar wens zijn verlopen.
- *Huisvesting en huisvestingsbeleid.* De raad van toezicht is uitgebreid geïnformeerd over de actuele huisvestingsopgaven voor wat betreft met name de gemeente Groningen en de gewenste huisvestingsruimte voor de vestiging in Drachten, mede in relatie tot het Strategisch Huisvestingsplan. De raad van toezicht heeft daarbij kennis genomen van het gemeentelijk Integraal Huisvestingplan voor het onderwijs in relatie tot ruimtelijke opgaven binnen de gemeente in bredere zin.
- *Vrienden van Gomarus.* De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van het jaarverslag 2024 en de activiteiten van de Stichting Vrienden van Gomarus in 2025.

Remuneratiecommissie

Samenstelling en Werkwijze

De remuneratiecommissie bestaat in 2025 uit de volgende leden van de raad van toezicht:

- De heer dr. G.J.W Bent, voorzitter
- De heer dr. A. Huijgen, lid

De voorzitter van de raad is lid van de commissie.

De commissie is belast met het toezicht op het beloningsbeleid en de arbeidsvoorwaarden van het College van Bestuur (CvB). In het verslagjaar heeft de commissie drie keer vergaderd, inclusief de bestuurder. De belangrijkste onderwerpen waren de functioneringsgesprekken, de realisatie van het bezoldigingsbeleid en de WNT-naleving.

Functioneren en Beoordeling College van Bestuur

- In april, juni en september heeft de commissie de functioneringsgesprekken met het CvB gevoerd.
- Doelen: De afgesproken strategische doelen uit het jaarplan 2025 zijn beoordeeld.
- Resultaten: De commissie stelt vast dat het CvB adequaat heeft gefunctioneerd. Er is bijzondere waardering uitgesproken voor de wijze waarop de bestuurder zich de organisatie heeft eigen gemaakt, de financiële en organisatorische opgaven heeft opgepakt en de noodzakelijke verbetering van de onderwijskwaliteit ter hand heeft genomen.
- Verbeterpunten: Voor 2026 zijn afspraken gemaakt over het verder vorm en inhoud geven aan de bestuurlijke opdracht, mede tegen het licht van de bevindingen van de onderwijsinspectie en de bestuurlijke accreditatie.

Beloningsbeleid en WNT-naleving

- De remuneratiecommissie toetst de bezoldiging van het CvB aan de Code Goed Bestuur VO en de Wet Normering Topinkomens (WNT).
- Bezoldiging: De beloning van de bestuurder in 2025 is in overeenstemming met de WNT en binnen de kaders van de instelling.
- Onkosten: De onkostenvergoedingen van het CvB zijn getoetst op rechtmatigheid. Alle gedeclareerde kosten zijn zakelijk verantwoord.
- Transparantie: Het volledige remuneratierapport, inclusief details over onkosten en eventuele auto van de zaak, is gepubliceerd in de jaarrekening.

Conclusie

De remuneratiecommissie concludeert dat het beloningsbeleid transparant en conform de geldende wet- en regelgeving is uitgevoerd. De commissie adviseert de raad van toezicht het functioneren van het CvB als positief te beoordelen en decharge te verlenen over het gevoerde (belonings)beleid.

Commissie Onderwijs & Kwaliteit 2025

Samenstelling en doel

De commissie Onderwijs & Kwaliteit adviseert de raad van toezicht in haar rol als toezichthoudend orgaan op de kwaliteit van het onderwijs, de onderwijskundige ontwikkelingen en het strategisch onderwijsbeleid. In 2025 bestond de commissie uit de volgende leden:

- Robertha Langenberg, lid
- Gert Jan Bent, voorzitter.

De commissie kwam in 2025 vier keer bijeen, in aanwezigheid van de bestuurder, de bestuurssecretaris en directeur onderwijs en kwaliteit, met aanvullend gastleden waaronder de externe projectleider 'verbetertraject inspectie'.

Belangrijkste thema's en toezicht 2025

In het verslagjaar 2025 heeft de commissie zich met name gericht op de volgende onderwerpen:

- **Implementatie Strategisch Beleidsplan:** De commissie heeft toegezien op de voortgang van het Strategisch beleidsplan, mede tegen het licht van de bevindingen van de onderwijsinspectie. De commissie heeft toegezien op het tot stand komen van een verbeterplan en realisatie hiervan m.b.t. het verbeteren van het zicht hebben op de kwaliteit van het onderwijs en versterken hiervan. De commissie heeft daarbij meegedacht en toegezien op de wijze waarop de bestuurder grip organiseert op het realiseren van kwalitatief goed, christelijke onderwijs voor de studenten en leerlingen op de GSG.
- **Kwaliteitsafspraken en Resultaten:** Periodiek wordt de commissie geïnformeerd over de voortgang van de kwaliteitsafspraken. De commissie heeft de indicatoren voor de onderwijskwaliteit beoordeeld en besproken met het bestuur, mede aan de hand van 'de staat van het Gomarum'. Daarbij wordt de commissie geïnformeerd over de onderwijsresultaten en houdt zij toezicht op het niveau van de resultaten. Tot slot is nadrukkelijk en uitgebreid aandacht besteed aan het inrichten van een functioneel PDCA-cycli proces binnen GSG met duidelijke indicatoren. Dit zal in 2026 operationeel zijn.
- **Onderwijskwaliteit en Zorg:** De commissie heeft toegezien op de voortgang van het verbetertraject inspectie. Daarbij is het 7-stappenplan en de daaruit voortkomende planning en verbeterlagen leidend in haar toezicht en dialoog met de bestuurder. In het verlengde hiervan heeft de commissie toegezien op de ontwikkelingen m.b.t. onderwijs in relatie tot leerlingenzorg binnen het GSG.
- **Veiligheid en Schoolklimaat:** Aandacht is besteed aan het sociale veiligheidsbeleid en het welzijn van leerlingen en medewerkers.

Gesprek met de Medezeggenschapsraad, Ondernemingsraad en Studentenraad

In het kader van de horizontale dialoog heeft de raad van toezicht waar de onderwijscommissie deel van uitmaakt, twee keer gesproken met een afvaardiging van de MR en OR. Onderwerpen als werkdruk, onderwijsvernieuwing, onderwijskundig leiderschap en medezeggenschap bij strategische keuzes zijn hierin constructief besproken.

Conclusie en vooruitblik

De commissie Onderwijs & Kwaliteit concludeert dat de bestuurder in 2025 voldoende gestuurd heeft op de kwaliteit van het onderwijs en dat de geformuleerde doelstellingen die in 2025 zijn bijgesteld op basis van de bevindingen van de onderwijsinspectie, op hoofdlijnen zijn behaald. Voor 2026 zal de focus, mede door de herstelopdrachten met betrekking tot het bestuurlijk aansturen van de organisatie op onderwijskundig gebied, liggen op het versterken van de kwaliteitscyclus en realisatie hiervan binnen de GSG, zicht hebben op ontwikkeling bij studenten en leerlingen op het gebied van leerresultaten en welbevinden en het versterken van met name het didactisch handelen van docenten.

Auditcommissie 2025

Samenstelling en vergaderfrequentie

De auditcommissie bestond in 2025 uit de leden

- Hakvoort (voorzitter)
- Jongsma (lid)

Zij vergaderden samen met de bestuurder, de directeur Bedrijfsvoering, de controller en de bestuurssecretaris.

Naast de drie reguliere vergaderingen heeft de auditcommissie in 2025 een viertal extra ingelaste vergaderingen gehouden. Dit weerspiegelt de financiële uitdagingen waarmee de GSG geconfronteerd werd en de actieve houding die de auditcommissie daarin als commissie hebben aangenomen.

Overzicht vergaderingen 2025

Datum	Type	Hoofdonderwerp(en)
28 januari 2025	Regulier	Kalenderjaarrapportage, cybersecurity, managementletter
8 april 2025	<i>Extra ingelast</i>	Actuele financiële stand van zaken, inspectietoelichting
19 mei 2025	<i>Extra ingelast</i>	Begrotingsproces 2025-2026, ombuigingen formatie
2 juni 2025	Regulier	Jaarrekening 2024, liquiditeitsprognose, vaststelling begroting
11 juli 2025	<i>Extra ingelast</i>	Liquiditeitspositie, resultaatafwijking schooljaar 2024-2025
10 oktober 2025	<i>Extra ingelast</i>	Analyse resultaatafwijkingen, P&C-cyclus, kasstroomprognose
3 november 2025	Regulier	Perioderapportage, mee-/tegenvallers, pentest, P&C-kalender

Financiële positie en sturing

De financiële positie van de GSG heeft in 2025 nadrukkelijk de aandacht gevraagd van de auditcommissie. Het wegvallen van tijdelijke middelen uit de coronaperiode, gecombineerd met aanhoudende kostenstijgingen als gevolg van Cao-akkoorden en marktontwikkelingen, maakte ombuigingen onvermijdelijk. Tegelijkertijd bleek de uitkomst over schooljaar 2024-2025 negatiever dan begroot. De noodzaak van scherpere sturing en een verbeterde planning- en controlcyclus is door de auditcommissie nadrukkelijk onder de aandacht gebracht.

De auditcommissie stelt vast dat de GSG op het gebied van financiële beheersing nog niet het gewenste niveau van control heeft bereikt. De voorspelbaarheid van resultaten en de betrouwbaarheid van liquiditeitsprognoses bleken onvoldoende. In de zomer van 2025 werd zichtbaar dat de liquiditeitspositie minder ruim was dan verwacht, mede doordat transitievergoedingen niet volledig waren meegenomen in de kasstroomprognoses. De auditcommissie heeft hierover het gesprek gevoerd en concrete verbeteringen zijn in gang gezet.

Er zijn in 2025 positieve stappen gezet: de begroting 2025-2026 is bottom-up opgesteld, de financiële monitoring is verbeterd en er zijn heldere afspraken gemaakt over maandelijkse sturing op budgetuitputting. Wij waarderen deze beweging en zullen de bestending van deze verbeteringen nauwlettend blijven volgen.

Mede op aangeven van de auditcommissie zijn de volgende verbeteringen in gang gezet:

- Strikte sturing op begroting: directeuren sturen strikt op de nullijn; perioderapportages worden geïntensiveerd zodat afwijkingen tijdig zichtbaar zijn.
- Verbeteren liquiditeitsprognoses: liquiditeitsprognoses en kasstroomoverzichten worden structureel gemonitord en gerapporteerd.
- Risico's expliciet agenderen: risico's als Cao-akkoorden, prijsstijgingen en krimp in leerlingaantallen worden structureel geagendeerd en verwerkt in de perioderapportages.
- Verbeteren begrotingsproces: het begrotingsproces wordt aangescherpt.

Inspectieonderzoek en opvolging

In het voorjaar van 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs een vierjaarlijks bestuurlijk onderzoek uit bij de GSG. De bredere bevindingen over onderwijskwaliteit en kwaliteitscultuur komen terug in het algemene deel van het jaarverslag van de raad van toezicht. De auditcommissie richt zich hier op de elementen die direct raken aan haar taakveld.

De inspectie oordeelt dat de bestuurlijke control onvoldoende is. Concreet constateert zij dat er te weinig resultaatgerichte sturing plaatsvindt. Ook het deugdelijk financieel beheer — één van de wettelijke toetsingscriteria stond onder druk, hetgeen de auditcommissie bevestigt op basis van haar eigen bevindingen gedurende het jaar.

Naar aanleiding van het oordeel van de inspectie is een verbeterplan opgesteld. Vanuit het perspectief van de auditcommissie zijn de meest relevante acties gericht op het versterken van de bestuurlijke sturing, het verbeteren van de transparantie over doelen en middelenbesteding en het structureel betrekken van het intern toezicht bij de verantwoording. Het herstelonderzoek van de inspectie zal een toets vormen op de daadwerkelijke verankering.

Risicobeheer en cybersecurity

Risicobeheer is in 2025 structureel geagendeerd. Specifieke aandacht ging uit naar cybersecurity en informatiebeveiliging. Een pentest op de digitale infrastructuur van de GSG is uitgevoerd; de aanbevelingen worden opgepakt. De auditcommissie heeft op dit terrein het volgende advies meegegeven: Cybersecurity structureel agenderen: cybersecurity en privacy worden structureel geagendeerd in het directieoverleg en op de rvt-vergadering, zodat bewustwording en beheersing organisatiebreed worden geborgd.

Reflectie en vooruitblik

Het jaar 2025 was voor de auditcommissie een jaar van intensief en actief toezicht. De uitdagingen op financieel en bestuurlijk vlak vroegen om een betrokken opstelling. Dit is een rol die wij hebben opgepakt en die wij ook de komende periode onverminderd zullen vervullen. De GSG laat met de ingezette verbeteringen zien dat zij signalen serieus neemt en bereid is te leren. Wij zijn ervan overtuigd dat de weg naar een financieel stabiele en bestuurlijk goed ingerichte organisatie bewandelbaar is. Tegelijkertijd zijn wij helder: de GSG is er nog niet. Verdere verankering van verbeteringen in processen, cultuur en gedrag blijft noodzakelijk. Wij zullen onze rol als kritisch klankbord en toezichthouder daarin actief blijven invullen.

Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting

Inleiding

Voor u ligt het Jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van ROC Menso Alting over het kalenderjaar 2025. In dit Jaarverslag geeft de OR een overzicht van de activiteiten, overlegmomenten en resultaten.

Hoe is de samenstelling van de OR?

De OR was in 2025 als volgt samengesteld:

Dennis Westra	voorzitter OR tot augustus 2025
Robert Jansen	lid vanaf februari 2025, voorzitter vanaf augustus 2025
Peter van Dam	secretaris OR
Giny Moltmaker	lid
Chris Soeters	lid
Niels Hamming	lid tot juli 2025
Mariëlle Wiltjer	lid vanaf juni 2025

De samenstelling van de ondernemingsraad is in 2025 gewijzigd. Door het aftreden van een OR-lid ontstond er een vacature. In april 2025 is de (verbeterde) verkiezingsprocedure door de OR opgestart. Naast de OR-voorzitter hebben 2 medewerkers deelgenomen aan de verkiezingscommissie. De verkiezingen in juni zijn geheel verlopen volgens de verkiezingsprocedure. Van de drie kandidaten is één kandidaat verkozen en benoemd als nieuwe OR-lid.

Wat heeft de OR gedaan?

De OR heeft in 2025 acht vergaderingen OR en negen vergaderingen OR met de bestuurder belegd. Daarnaast heeft de OR twee vergaderingen gehad met de Raad van Toezicht van de GSG. Bovendien is de OR betrokken geweest bij het overleg tussen de bestuurder en de vakbonden. Daarnaast is er contact geweest met de studentenraad, met name over de financiën. Voor de achterban zijn twee vergaderingen belegd en er is een teamtegel gebruikt voor de informatie aan de achterban over de overleggen waar de OR aan deel heeft genomen (agenda en notulen). Voor de scholing van de OR is Academy4OR twee keer ingezet, o.a. op de onderwerpen WOR en reorganisatie.

Welke onderwerpen zijn door de OR behandeld?

In de verschillende overleggen heeft de OR zich beziggehouden met een breed scala aan onderwerpen: o.a. het werkdrukplan, de functiemix en ontwikkelperspectief, perioderapportages, de kadernota, OR-verkiezingsprocedures en OR-verkiezingen, het inspectiebezoek, inspectierapport en verbetertraject, communicatie met de achterban, financiën (beleid en begroting), huisvesting, toekomst ROC Menso Alting, directieplan, roosters en jaartaken, systemen en ICT.

Welke besluiten, adviezen en resultaten zijn door de OR behaald?

In 2025 is de OR proactief betrokken geweest bij de verschillende onderwerpen, in adviezen en besluiten. Bovendien is op tal van onderwerpen het advies- en instemmingsrecht volgens de WOR toegepast. Hierbij een overzicht van de resultaten die de OR heeft behaald over 2025.

Communicatie met de achterban

De OR heeft vergaderingen met de achterban georganiseerd waarbij raadpleging en ophalen van informatie werden gerealiseerd. Regelmatig is gebruik gemaakt van QR-codes om de achterban te bevragen op bepaalde onderwerpen. De 'stem van de achterban' is zodoende nadrukkelijk

meegenomen in de vergaderingen en de communicatie met de bestuurder. In de teamtegel 'OR en Achterban' zijn structureel agenda's en notulen van de vergaderingen geplaatst, zodat de achterban op de hoogte was van processen en resultaten.

Het werkverdelingsbeleid en het werkdrukplan

De OR heeft adviezen gegeven over de wijze waarop het werkverdelingsbeleid wordt uitgevoerd en de OR heeft constructief-kritische feedback gegeven op de concept-werkdrukplannen. Resultaat is dat naar aanleiding van de feedback er gewerkt wordt aan een definitief werkdrukplan voor het ROC.

De functiemix en het ontwikkelperspectief

De OR heeft actief meegedacht over de functiemix en het ontwikkelperspectief. De OR heeft gewezen op bestaande afspraken en heeft kritische vragen gesteld over het proces en besluitvorming rondom deze onderwerpen.

OR-verkiezingen

De OR heeft OR-verkiezingen georganiseerd op basis van een nieuw reglement. De verkiezingen zijn verlopen volgens de afgesproken procedures.

Financiën

De OR heeft beleidsstukken rondom de begroting voorzien van feedback en met regelmaat vragen gesteld over het financieel beleid.

Schoolorganisatie; roosters, jaartaken, systemen, ICT

De OR heeft de zorg over de roosters en jaartaken, de implementatie van systemen en de ondersteuning op het gebied van ICT structureel onder de aandacht gebracht van de bestuurder.

Inspectierapport

De OR heeft naar aanleiding van het inspectierapport regelmatig met de bestuurder gesproken over de oorzaken van de uitslag, de processtappen voor verbetering, de benodigde aansturing daartoe in de organisatie en de communicatie over taken en verwachtingen voor de medewerkers.

Toekomst ROC MA en huisvesting

De OR heeft actief geparticipeerd in het proces van mogelijke toekomstscenario's van het ROC en de oriëntatie op huisvesting. Naast een inhoudelijke bijdrage heeft de OR aangedrongen op een heldere communicatie over deze onderwerpen met de medewerkers.

Overige beleidsonderwerpen

De OR heeft zich inhoudelijk beraden op beleidsonderwerpen als de kadernota, de kalenderjaarrapportages, het SBP en het directieplan. Indien van toepassing zijn beleidsstukken aangepast op advies of instemming van de OR.

Jaarplanning BES en OR

De OR heeft samen met de bestuurssecretaris een jaarplanning van onderwerp opgesteld met als resultaat dat de onderwerpen overzichtelijker in de tijd zijn gepland. Daardoor zijn de cyclische en niet-cyclische onderwerpen effectiever voor te bereiden en krijgt de bespreking ervan een hogere kwaliteit en een beter resultaat.

Transparante, constructieve communicatie en samenwerking

De OR vindt transparante, constructieve communicatie en samenwerking zeer belangrijk. Daarom heeft de OR ruim geïnvesteerd in de communicatie en het overleg met de bestuurder, de bestuurssecretaris en de Raad van Toezicht. Daarbij zijn de kernwaarden van het ROC als leidraad

gebruikt; met name 'focus' om te prioriteren en 'samen' om vanuit verbinding met de bestuurder kritisch kunnen acteren op het beleid en beleidskeuzes.

Scholing OR

De OR heeft scholing ontvangen op de onderwerpen WOR en reorganisatieprocessen. Het resultaat daarvan is dat de OR het advies- en instemmingsrecht op verschillende onderwerpen nog beter kan toepassen. De OR is effectiever voorbereid op een mogelijk scenario van reorganisatie, en zet die expertise in bij de gesprekken met betrokkenen over toekomstscenario's van het ROC.

Nawoord

In dit jaarverslag hopen wij als OR een duidelijk beeld te hebben gegeven over kalenderjaar 2025. De OR dankt de medewerkers en de bestuurder voor de samenwerking in 2025. We blijven ons inzetten voor een gezond ROC waar medewerkers goed kunnen werken en studenten goed kunnen leren. Een school waar we elkaar ontmoeten en bemoedigen, onder de onmisbare zegen van Jezus Christus.

Robert Jansen (voorzitter), Giny Moltmaker, Mariëlle Wiltjer, Chris Soeters, Peter van Dam (secretaris).

Groningen, maart 2026

Verslag Studentenraad ROC Menso Alting

Leden Studentenraad ROC Menso Alting:

Charlotte van der Merk: Voorzitter, Communicatie

Stephan Groenendijk: Notulist, PR (Social Media, posters/banner)

Dit jaar zijn we ook bezig geweest met meer bekendheid en aanwezigheid van de Studentenraad in de school te creëren. Dit proberen we bij verschillende opleidingen en studenten te doen om daar ook zichtbaar te zijn. We hebben op de zinsgevingsweek gestaan om met studenten in gesprek mee te gaan. Daarbij 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 binnen bij de kraampjes en hebben we gesprekken met zowel toekomstige studenten als huidige studenten. We zijn als SR ook bezig met onze bekendheid binnen onze school door de klassen rond te gaan bij huidige studenten. Dit had ook te maken met dat we nieuwe leden nodig hebben voor de studentenraad. We hebben afgelopen jaar job mogen uitnodigen voor een tour die Job gaf aan de mbo-scholen. Dit ging over verschillende onderwerpen, van stagevergoeding tot bekendheid van de SR. We hebben afgelopen jaar ook bij een wijziging van job-monitor onze mening mogen geven en input kunnen geven aan O&K voor de job-monitor.

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

- Directie plan 2025 - 2026.
- Kwaliteitsagenda 2025 - 2026.
- Communicatie tussen student en docent.
- Job-tour
- Instemming wijzigingen toelatingsbeleid en Onderwijs- en examenreglement (OER).
- Cum laude regeling 2025 - 2026
- Studentenstatuut 2025 - 2026

De onderwerpen waar de Studentenraad nu nog mee bezig is:

- Bekendheid Studentenraad.
- Werving studenten.
- Klassen rond gaan tijdens SLB lessen.
- Job-monitor (kwaliteit van lessen)

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, 20 januari 2026

Verslag van de Medezeggenschapsraad Gomarus College

Het jaar 2025 stond voor de MR voornamelijk in het teken van verandering. Niet alleen is in dit jaar een nieuwe bestuurder gestart, maar zijn er ook veel nieuwe MR-leden gekozen. Maar liefst 8 nieuwe leden mochten we in augustus verwelkomen. Ook mochten we stemmen voor een nieuwe MR-voorzitter.

Om de zichtbaarheid van de MR te vergroten zijn alle locaties bezocht en was er voor de achterban de mogelijkheid om aan te schuiven bij een MR- vergadering. Daarnaast is gewerkt aan de zichtbaarheid door van alle MR-leden een foto te maken en deze te publiceren in de nieuwsbrief en op de website.

In 2025 heeft de MR aan de hand van evaluatieformulieren gereflecteerd op eigen werk. Reflectie op communicatie (intern), samenwerking (als hele MR, maar ook binnen de eigen geleding) en de eigen voorbereiding op de vergadering.

In totaal zijn er bij drie vergaderingen evaluaties ingevuld. In 2026 hoopt de MR de uitkomsten mee te nemen in een zogeheten ambitiegesprek.

Nadenken over een nieuwe MR-structuur was in 2024 al gestart d.m.v. het instellen van een MR-commissie. In 2025 is hier, samen met een extern adviseur, verder aan gewerkt. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een voorstel dat is voorgelegd aan de bestuurder. Vier uitgangspunten stonden centraal:

- medezeggenschap volgt zeggenschap medezeggenschap is er voor en door alle locaties;
- waarbij ieders stem telt;
- versterking van de relatie met de achterban;
- een praktische en haalbare structuur.

Het onderwerp zal ook in de komende jaren onderwerp van gesprek blijven.

Instemmingsaanvragen

- Wijziging PTA godsdienst Leeuwarden;
- Invoeren praktijkroute havo-educatie locatie Leeuwarden;
- Multifactor authenticatie;
- Leerlingen/studenten;
- Examenreglement (inclusief wijzigingsvoorstellen MR);
- Ondersteuningsstructuur;
- Continuering 20/80-learning locatie Vondelpad 3;
- Ouderbijdragen en excursiebijdragen;
- Handhaving schoolregel mobiel gebruik;
- Pestbeleid en pestprotocol;
- Voortzetten PGP locatie Drachten schoolgidsen;
- Lessentabel formatieplan;
- Activiteitenplannen subsidie basisvaardigheden;
- Plan van aanpak RI&E;
- Bijstelling kaderdocument vakgroepen;
- Procedureregeling functiegebouw GSG;
- Vrijwilligersvergoeding/ vergoeding MR- leden;

- Lesvrije dagen 2026 – 2027;
- Handelingsprotocol huiselijk geweld & kindermishandeling;
- PTA 2026-2027.

Adviesaanvragen

- Projectplan PGP-locatie Assen;
- Begroting op hoofdlijnen 2025 – 2026;
- Profiel lid Raad van Toezicht;
- Vakantieregeling 2025 – 2026;
- Subsidieaanvraag onderwijsregio;
- Procedure filmen in de klas medewerkersonderzoek voorjaar 2026.

Maandelijks wordt er een nieuwsbrief verstuurd naar onze achterban (personeel, ouders én leerlingen) met daarin onderwerpen die besproken zijn tijdens de vergadering óf onderwerpen waar de MR zelf aan werkt.

Bijlagen

Kwantitatieve evaluatie Kwaliteitsagenda mei 2026

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

PRIORITEIT 1 BEVORDEREN VAN KANSEN/ELIJKHEID			
Doelstelling	Indicator	0-meting	Tussentijdse meting februari 2025
1.1	A. Succes van de pilot waarbij ook mbo studenten mogen deelnemen aan de keiweek en studenten-sportfaciliteiten.	Vindt op regionaal niveau plaats met verschillende ketenpartners.	Vindt op regionaal niveau plaats met verschillende ketenpartners. We zijn aangesloten bij een nieuw project met Huis van Sport, Vitaalheid, Alfa College, Noorderpoort, Vitaliteitscampus en de Hanze om de mbo sportpas te introduceren bij mbo-studenten. Deelname aan de KEI-week is ook voortgezet.
	B. Het aantal studenten dat buitenlandervaring opdoet.	20 studenten ('23-'24)	22 studenten ('24-'25)
1.2	A. Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (JOB-monitor).	82% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op school?' (JOB 2022)	85% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op school?' (JOB 2026)
	B. Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf, gemeten aan de hand van [indicator nog niet bekend].	Nieuwe indicator nog niet bekend, dus ook geen meting beschikbaar.	84% van de studenten heeft 'ja' of 'ja zeker' geantwoord op de vraag 'Voel je je veilig op je stageplek?' (JOB 2026)
	C. Aandeel studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid (studentenpeiling NP Onderwijs).	18% (2022)	14% van de studenten beoordeelt hun mentale gezondheid met slecht/zeer slecht* (JOB 2026)
1.3	A. De aantallen nieuwe vsv's per jaar, op instellingsniveau en uitgesplitst naar niveau en leerweg (DUO).	Instellingsniveau: 3 Niveau 2 bol 0%/ bbl n.v.t. Niveau 3 bol 0,09%/ bbl 0% Niveau 4 bol 2,77%/ bbl 0%	Instellingsniveau: 15 (3,2%) bol: 3,1% (14 studenten) bbl: <5 Niveau 2: bol: <5 bbl: n.v.t.
			Het maximum percentage studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid is 15%
			Het aantal vsv's op instellingsniveau is kleiner dan 10.

		(DUO, februari '22)	(DUO, 2023)	Niveau 3: bol: <5 Niveau 4: bol: 2% (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	≥ 95% van onze niveau 2 studenten heeft een jaar na afstuderen werk.
B. Het aandeel uitstromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft, op instellingsniveau en uitgesplitst naar niveau en leerweg (CBS, via DUO).	Instellingsniveau: 79% Niveau 2 bol: onbekend Niveau 2 bbl: n.v.t. valt buiten ons aanbod (DUO, 2021)	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: 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.	Niveau 2 bol: 0 (aantal <10) Niveau 2 bbl: n.v.t. valt buiten ons aanbod (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	≥ 95% van onze niveau 2 studenten heeft een jaar na afstuderen werk.
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: 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: 61% 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)	Instellingsniveau: 61% van de studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag 'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?' * (JOB 2026)	Instellingsniveau: 61% van de studenten antwoordt 'goed' of 'heel goed' op de vraag 'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?' * (JOB 2026)	≥ 70% van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.
1.4	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 Bc337 PW niv. 3: nb. ivm aantal studenten Bc337 PW niv. 4: 82% (DUO voorlopige cijfers '21-'22)	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)	Startersresultaat instellingsniveau: 88,4% Startersresultaat per beroepsopleiding met een maatschappelijke opgave: Bc113 mbo-verpleegkunde: 97,2% Bc223 Vz-ig: 66,7% Bc310 Mz niv. 3: 77,8% Bc310 Mz niv. 4: 90% Bc337 PW niv. 3: 71,4% Bc337 PW niv. 4: 82,5% (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	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%
	B. Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo (DUO).	Aantal studenten doorgestroomd: 60 Startersresultaat hbo: 86% Uitval 1 ^e jaar hbo: 17% (DUO voorlopige cijfers '21-'22)	Aantal studenten doorgestroomd: 50 Startersresultaat hbo: 81% Uitval 1 ^e jaar hbo: 19% (DUO, 2024)	Aantal studenten doorgestroomd: 30 Startersresultaat hbo: 84% Uitval 1 ^e jaar hbo: 16% (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	De uitval van onze studenten in het 1 ^e jaar van het hbo is 15% of minder.
1.5		Geen ambities geformuleerd op deze doelstelling.			

PRIORITEIT 2 VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT				
Doelstelling	Indicator	0-meting	Tussentijdse meting februari 2025	Tussentijdse meting februari 2026
2.0	A. Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio (DUO).	Aantal gediplomeerden met opleiding maatschappelijke opgave: 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, voorlopige cijfers '21-'22)	Aantal gediplomeerden per opleiding met een maatschappelijke opgave: 32 bc113 mbo-verpleegkunde: 25 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: 36 bc113 mbo-verpleegkunde: 36 bc223 Vz-ig: 10 bc310 MZ niveau 3: <5 bc310 MZ niveau 4: 23 bc337 PW niveau 3: 6 bc337 PW niveau 4: 38 (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)
	B. Percentage gediplomeerden dat na afstuderen een baan heeft: 96% 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 baan heeft: 96% 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 baan heeft: 95% 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 baan heeft: 95% bc113 mbo-verpleegkunde: 95% bc223 Vz-ig: 85% bc310 MZ niveau 3 en 4: 80% bc337 PW niveau 3 en 4: 85%
2.1	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: 35 bc113, mbo-verpleegkunde: 26 bc223 Vz-ig: 32 bc310 MZ: 32 bc337 PW: 49	Aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: 33 bc113 mbo-verpleegkunde: 18 bc223 Vz-ig: 35 bc310 MZ: 35 bc337 PW: 49	Het aantal studenten dat instroomt in opleidingen met maatschappelijke opgave: 55 bc113 mbo-verpleegkunde: 50 bc223 Vz-ig: 50 bc310 mZ: 50 bc337 pw: 75

	bc337 PW: 8 (DUO, voorlopige cijfers '21-'22)	bc337 PW: 11 (DUO, 2024)	bc337 PW: 10 (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	
2.2	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 bol-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student begeleiden 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 begeleiden tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: niet uitgevraagd in JOB Begeleiding leerbedrijf: 59% (JOB, 2022)	Percentage bol-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student begeleiden tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: 60% Begeleiding leerbedrijf: 70% Percentage bbl-studenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag hoe school en het leerbedrijf de student begeleiden tijdens de stage/bpv: Begeleiding school: niet uitgevraagd in JOB Begeleiding leerbedrijf: 70%	Percentage bol-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: 60% 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: 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
2.3	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 (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op	Maatwerkopleidingen beschikbaar binnen domein Zorg en Welzijn in bbl bij bc233 en bc310: b m z, p b m z, p b m z- specialistenjaar, v z- i g, v z- i g- 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.	Binnen de volwasseneneducatie hebben zich diverse ontwikkelingen voorgedaan die impact hebben op de beoogde doelstellingen. Het vorig schooljaar gestarte traject voor de wijkverpleging, in samenwerking met TSN en Zonnehuisgroep Noord, bleek uiteindelijk niet haalbaar. Voor afronding was de uitgifte van een VP-BBL-diploma noodzakelijk, maar vanwege doelmatigheid en krimp in de regio spraken omliggende ROC's hun bezwaar uit. Wel is hieruit een nieuwe samenwerking ontstaan met FIRDA en Zonnehuisgroep Noord. Dit jaar is	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.

	bedrijfslocaties etc.) We richten ons op volwassenen met een achtergrond in de zorg of mensen die willen omscholen 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 APLLONN deel aan de LLO-katalysator en aan het opleidingsaanbod van Het Noorden Leert Door.	hebben geleid tot plannen om GGZ-expertise in het curriculum op te nemen. Vanaf februari 2025 wordt de opleiding Managementassistent (OMSS) toegevoegd aan het BBL-aanbod en vanaf september 2025 BBL VP. Het kraamopleidingenaanbod is populair en er wordt gewerkt aan efficiëntere en flexibelere opleidingsmomenten. ROC Menso Alting wil flexibele instroom voor alle BBL-opleidingen realiseren, gebruikmakend van ervaringen van andere MBO's en digitale producten. Coördinatoren en curriculumschrijvers 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 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	een traject gestart waarbij zij-instromers worden opgeleid tot Helpende Plus, gebruikmakend van het scholingsaanbod van FIRDA met inzet van gedetacheerde docenten van Menso Alting. Na afloop wordt dit traject geëvalueerd en mogelijk vervolgd. De kraamopleidingen zijn ongewijzigd gebleven, met als toevoeging een verkort traject voor herintreders. Voor de structurele uitgifte van het Branche-erkend diploma Kraamverzorgende is CZO-accreditatie vereist. De procedure verloopt volgens planning; de visitatie is gepland in mei en de ingediende documenten zijn reeds goedgekeurd. Door regionale doelmatigheidsafspraken binnen Zorg & Welzijn is het momenteel niet mogelijk nieuwe BBL-opleidingen te starten; dit heeft nu geen prioriteit. De gezamenlijke aanvraag voor een LLO-katalysator binnen APLLONN is afgewezen. Hierdoor beraden we ons als ROC op een duurzame strategie voor LLO en volwasseneneducatie, in samenwerking met het werkveld. Het werken met EVC-trajecten is voorlopig opgeschort vanwege de recente landelijke aandacht voor fraude. We volgen hierin de ervaringen van grotere ROC's en onderzoeken waar samenwerking met regionale partners mogelijk is.	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.
--	---	---	---	--

PRIORITEIT 3 ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: Kwaliteit, Onderzoek en Innovatie				
Doelstelling	Indicator	0-meting	Tussentijdse meting februari 2025	Tussentijdse meting februari 2026
3.1	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: 60% Rekenen: 36% (JOB, 2026)
	B. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer en IE) 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%

				Niv.4; examenniveau 4: 50 v/d 50 gediplomeerden examenniveau behaald. (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	
3.2	De opgegeven indicator hanteren wij niet. Burgerschap wordt in onze instelling niet als apart vak gegeven, maar is ingebed in het vormend onderwijs. <i>De indicator die hier anders bij hoort is: Het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap op instellingsniveau.</i>	Visie op vorming is beschreven in het teamplan Vormend Onderwijs; hier valt burgerschap onder. Deze is niet zichtbaar gemaakt binnen de school. Er is geen bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten. Docenten evalueren hun lessen individueel en incidenteel.	Het burgerschapsonderwijs wordt instellingsbreed opgepakt in 2025, onder begeleiding van een externe partij. Gewerkt zal worden aan teamoverstijgende visievorming en examinering rondom burgerschap. 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)	Het burgerschapsonderwijs wordt instellingsbreed opgepakt in 2025, onder begeleiding van een externe partij. Gewerkt zal worden aan teamoverstijgende visievorming en examinering rondom burgerschap. Op de vraag 'Wat vind je van jouw burgerschapsonderwijs?' antwoordt 62% van de studenten 'goed' of 'heel goed'. (JOB 2026)	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. 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	A. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden op instellingsniveau (Medewerkeronderzoek mbo). B. Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel op instellingsniveau (Medewerkeronderzoek mbo). C. Inschaling onderwijspersoneel op instellingsniveau (DUO).	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' is een 6,3 gescoord. (MTO, 2022) Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 49% (MTO, 2022) Inschaling onderwijspersoneel: LB: 46,3% LC: 53,7% LD: 0% (DUO, voortlopige cijfers '22)	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' is een 7,0 gescoord. (MTO, 2024) Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 44% (MTO, 2024) Inschaling onderwijspersoneel: LB: 48,1% LC: 51,9% LD: 0% (DUO, 2023)	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' is een 6,0 gescoord. (MO, 2026) Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 56% (MO, 2026) Inschaling onderwijspersoneel: LB: 38,5% LC: 61,5% LD: 0% (DUO, kwaliteitsafspraken mbo, levering 2026)	Op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' wordt een 7,0 gescoord. Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt: 40% 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	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 79,2% Eigen indicator:	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 91% Eigen indicator:	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 73% Eigen indicator:	Percentage medewerkers dat aangeeft niet op zoek te zijn naar ander werk: 85% Score op het thema werkgeverschap: 6,5

	instelling blijft werken (Medewerkeronderzoek mbo).	Score op het werkgeverschap: 6,1 Score op het thema betrokkenheid: 6,7	thema thema	Score op het thema werkgeverschap: 6,2 Score op het thema betrokkenheid: 7,2	Score op het thema bevoegdheid (eerder => betrokkenheid): 6,7 (MO, 2026)	Score op het thema betrokkenheid: 7,0 Er is een protocol begeleiding beginnende docenten.
--	---	---	----------------	---	--	--

3.4	Aantal practoratoren, lopend en in oprichting.	Er wordt samengewerkt met het practoraat Zorg en 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. I.s.m. Netwerk ZON een ELT- en ILT-onderzoek ontwikkelen om zo samenwerkende 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. Onderzocht wordt hoe de ELT-stage bijdraagt aan Verpleegkundig Leiderschap van MBOV en HBOV-stagiaires en hun werkbegeleiders.	In de afgelopen jaren hebben we geprobeerd aan te sluiten bij het Practoraat Zorg & Technologie, maar dit blijkt ingewikkeld omdat het een practoraat van DNA is en wij geen onderdeel zijn van deze samenwerking. Voor het curriculum van 2026-2027 wordt er opnieuw een verkenning gedaan naar de mogelijkheid om studenten te kunnen laten aansluiten bij de onderzoekswerkplaatsen van dit Practoraat. Sinds september 2025 hebben we de mogelijkheid om ons onderwijs te versterken met simulatieonderwijs. Het nieuwe simulatielokaal ondersteunt praktijkgericht leren met innovatieve en digitale middelen. Het studiejaar 2025-2026 gebruiken we als pilotjaar, zodat we simulatieonderwijs daarna beter kunnen borgen in het curriculum. Binnen de kwaliteitsagenda zijn in het afgelopen jaar verschillende stappen gezet op het gebied van samenwerking en ontwikkeling. Een belangrijk nieuwe samenwerking betreft deelname aan de Vitaliteitscampus. Dit is een samenwerkingsproject tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs. Dit project draagt bij aan het versterken van de duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie. Het programma Generation Hospitality is stopgezet. Wat betreft samenwerking met andere bedrijven zijn er nog geen concrete, nieuwe partnerschappen gerealiseerd. Er lopen gesprekken	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.
-----	--	--	--	---	--

			met Stek, een vergaderlocatie in Groningen, maar deze gesprekken hebben vooralsnog niet geleid tot verdere stappen. We hebben ook een samenwerking (detachering) opgebouwd met Zonnehuisgroep Noord en FIRDA als het gaat om Helpende Plus. Wij verzorgen het onderwijs, zij geven het diploma uit. Tot slot is er een belangrijke formele samenwerking vernieuwd; met de Kraamzorg is een nieuw convenant afgesloten voor een periode van vijf jaar. Hiermee wordt de bestaande samenwerking bestendigd en verder geprofessionaliseerd. Verschillen waarderen: dit jaar hebben we bijgedragen aan het bundelen van de opbrengsten van het practoraat en de feestelijke afsluiting die aanstaande is. In samenwerking met Netwerk ZON, Modern Health: deze stagevorm blijkt goed te werken. Dit wordt onderbouwd door onderzoek. Ook worden in het onderzoek aanbevelingen gedaan om de begeleiding in ELI-stagevorm te verbeteren. Naar verwachting wordt het onderzoek dit schooljaar afgerond.	
--	--	--	--	--

- 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.
- 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.
- 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding. Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.
- 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en stimulering van doorstroom.
- 1.5 Verminderen laaggeletterdheid
- 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
- 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.
- 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.
- 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.
- 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.
- 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.
- 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 onderwijsgevers hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.
- 3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner

Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2025

Naam lid en rol/portefeuille	Termijn	Periode
Dr. G.J.W. (Gert Jan) Bent, Kropswolde	1e termijn	01-10-2021 t/m 01-10-2025
<i>portefeuille bestuur en organisatie</i>	2e termijn	01-10-2025 t/m heden
P. (Pieter) Hakvoort MBA, Assen	1e termijn	01-06-2023 t/m heden
<i>portefeuille financiën en bedrijfsvoering</i>		
Prof. dr. A. (Arnold) Huijgen, Kampen	1e termijn	24-01-2017 t/m 23-01-2021
<i>voorzitter en portefeuille identiteit</i>	2e termijn	24-01-2021 t/m 24-01-2025
	verlenging	24-01-2025 t/m 31-12-2025
E.J. (Eelke Jan) Jongsma RA, Leek	1 ^e termijn	01-06-2024 t/m heden
<i>portefeuille financiën en bedrijfsvoering</i>		
A.R. (Robertha) Langenberg – Klok MSc, Nieuweroord	1e termijn	01-02-2023 t/m heden
<i>portefeuille onderwijs</i>		

Andere hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht Stichting GSG

Naam lid	Hoofd- en nevenfunctie(s)
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 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

	Gomarus. Lid deputaatschap buitenlandse kerken Christelijke Gereformeerde Kerken. Voorzitter Vereniging voor Theologie.
E.J. Jongsma RA	Eigenaar Kompaswerk. Partner bij AI in Finance. Lid van sectorcommissie Coziek/ NBA (einde augustus 2025). Lid Coöperatie Korrel80. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomarus
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 Gomarus.

Nevenfuncties College van Bestuur Stichting GSG

R.P. Tulner	Lid identiteitsraad CIGGZ In de Bres.
Vz. College van Bestuur	Voorzitter Stichting Vrienden van Gomarus.
1-1-2025 t/m heden	Voorzitter Stichting CFA Schoolgeld
	Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Fryslân-Noard
	Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Noord- en Midden-Drenthe
	Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland

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 2025 geen sprake van vermenging van de bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector. Er is in 2025 ook geen sprake van belangenverstrengeling bij bestuur en toezichthouders.



gomarus
college

ROC
menso alting

Jaarrekening 2025

11 juni 2026

Leeswijzer

Dit is de formele jaarrekening van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2025. Deze jaarrekening is een bijlage bij jaarverslag 2025 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	2025	2024
Solvabiliteit 1	44,39	49,51
((Eigen vermogen / Totaal passiva) *100)		
Solvabiliteit 2	55,41	61,96
((Eigen vermogen +Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)		
Liquiditeit (current ratio)	0,51	1,10
((Vlottende activa / Kortlopende schulden)		
Liquiditeit (quick ratio)	0,51	1,10
((Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)		
Rentabiliteit	-3,61%	-3,62%
(Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100		
Kapitalisatiefactor	20%	48%
totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)		
Ratio Eigen vermogen	0,41	0,53
(Feitelijk eigen vermogen/normatief eigen vermogen)		

2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

		31-12-2025		31-12-2024	
		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	137		54	
1.2	Materiële vaste activa	15.866		13.769	
	Totaal vaste activa	16.003		13.823	
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	1.887		2.609	
1.7	Liquide middelen	2.158		5.018	
	Totaal vlottende activa	4.045		7.627	
	Totaal activa		20.048		21.450
2	Passiva				
2.1	Eigen Vermogen	8.900		10.619	
2.2	Voorzieningen	2.208		2.672	
2.3	Langlopende schulden	1.028		1.209	
2.4	Kortlopende schulden	7.912		6.950	
	Totaal passiva		20.048		21.450

3. Staat van baten en lasten

		Begroot		
		2025	2025	2024
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	46.265	44.981	45.531
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	64	0
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	12	50	30
3.4	Baten werk in opdracht van derden	128	226	182
3.5	Overige baten	1.177	958	1.169
	Totaal baten	47.582	46.279	46.912
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	38.758	37.975	38.052
4.2	Afschrijvingen	1.871	1.980	1.613
4.3	Huisvestingslasten	2.353	2.261	2.267
4.4	Overige lasten	6.250	5.756	6.671
	Totaal lasten	49.232	47.972	48.603
	Saldo baten en lasten	-1.650	-1.693	-1.691
5	Financiële baten en lasten	-69	0	-8
	Totaal resultaat	-1.719	-1.693	-1.699

4. Kasstroomoverzicht

	2025		2024	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	-1.632		-1.675	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.871		1.613	
Mutaties voorzieningen	-464		-95	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	722		-575	
Kortlopende schulden	707		-2.149	
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.203		-2.881	
Ontvangen interest	22		80	
Betaalde interest (-/-)	-92		-88	
Buitengewoon resultaat	-69		-8	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.134		-2.889	
Investerings in MVA (-/-)	-3.692		-2.791	
Desinvesterings in MVA	-1		-8	
Investerings in IVA (-/-)	-121			
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten	-3.813		-2.799	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	0		0	
Aflossing langlopende schulden (-/-)	-181		-177	
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten	-181		-177	
Mutatie liquide middelen	-2.860		-5.865	

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 waardeverminderingsverlies 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 waardeverminderingsverlies 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.

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld heeft betrekking op verplichting uit hoofde van (aanvullende) werkloosheidsuitkeringen en ontslagvergoedingen van ex-werknemers. De omvang wordt bepaald op basis van:

Door UWV/WWplus verstrekte gegevens over hoogte en looptijd van uitkeringen, de inschatting van reïntegratiekansen en het voor rekening van instelling komende deel van de kosten. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde (omdat het effect van de tijdswaarde van geld niet materieel is).

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea betreft toekomstige jubileumgratificaties conform cao. De voorziening wordt berekend op basis van: diensttijd en leeftijd van medewerkers, de kans dat het jubileum wordt bereikt (blijfkans) en de verwachte salarisontwikkeling. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde (disconteringsvoet 2,5%).

Voorziening duurzame inzetbaarheid (LPB)

De voorziening duurzame inzetbaarheid betreft gespaarde verlofrechten uit het verleden op grond van de cao. De voorziening bestaat uit: opgebouwde uren in de laatste vier jaar, gewaardeerd tegen actueel salaris en eerder opgebouwde uren, waarvan de waarde is gefixeerd. Vanaf medio 2022 vindt er geen opbouw meer

plaats. De waardering vindt plaats tegen nominale waarde op basis van urenadministratie en uurtarieven inclusief werkgeverslasten.

Voorziening seniorenverlof

De voorziening seniorenverlof betreft verplichtingen uit hoofde van regelingen voor arbeidstijdvermindering voor oudere werknemers. De voorziening bestaat uit: verplichtingen voor huidige deelnemers en een opbouwdeel voor medewerkers die naar verwachting zullen instromen. De berekening is gebaseerd op leeftijd en diensttijd, deelnamekansen en blijfkansen en cao-voorwaarden en eigen bijdragen van werknemers. De waardering vindt plaats tegen nominale waarde inclusief werkgeverslasten en onder aftrek van werknemersbijdragen.

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 2025 bedraagt 123,5 en de beleidsdekkingsgraad bedraagt 123,5%. Hoewel het fonds er financieel beter voorstaat dan een jaar eerder, is dit niveau nog onvoldoende om volledig 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 18,9%. Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) bedraagt de werkgeverspremie in 2025 0,7 % in de sector VO en 0,56% in sector MBO. Voor AOP geldt een aparte franchise van € 28.350. De hoogte van de premies 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	1-1-2025	727	16	743
Afschrijving cumulatief	1-1-2025	689	0	689
Boekwaarde	1-1-2025	38	16	54
Investerings	2025	121	0	121
Des-investerings	2025	0	0	0
Afschrijvingen	2025	22	0	22
Aanschafprijs	31-12-2025	848	0	848
Afschrijving cumulatief	31-12-2025	711	0	711
Boekwaarde	31-12-2025	137	0	137

De afschrijvingen van 2025 betreffen voornamelijk de afschrijvingen van het in 2024 geïmplementeerde studentenadministratiesysteem en de nieuwe website van het ROC Menso Alting.

		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	1-1-2025	19.471	17.823	67	95	37.456
Afschrijving cumulatief	1-1-2025	10.790	12.831	65	0	23.686
Boekwaarde	1-1-2025	8.679	4.992	2	95	13.768
Investerings	2025	2.738	1.171	0	37	3.946
Des-investerings	2025	0	1	0	0	1
Afschrijvingen	2025	799	1.048	2	0	1.849
Aanschafprijs	31-12-2025	22.208	18.994	67	132	41.401
Afschrijving cumulatief	31-12-2025	11.589	13.879	67	0	25.535
Boekwaarde	31-12-2025	10.619	5.115	0	132	15.866

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 investering gebouwen en terreinen bedraagt met name de investering in het Techlab op Vondelpad 2. Daarnaast is er een bedrag van € 292.826 geïnvesteerd in verband met het aanvalsplan simulatielokaal. Onder de post inventaris en apparatuur is een investering opgenomen van 350 laptops met een aanschafwaarde van € 411.763.

		31-12-2025 EUR (x 1.000)	31-12-2024 EUR (x 1.000)
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	178	289
1.5.3	Gemeenten en GR's	289	960
1.5.6	Personeel	44	52
1.5.7	Overige vorderingen	170	19
1.5.8	Overlopende activa	1.054	1.296
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-41	-7
	Vorderingen	1.887	2.609

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

		31-12-2025 EUR (x 1.000)	31-12-2024 EUR (x 1.000)
1.7.	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	3	2
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekening	2.155	5.017
	Liquide middelen	2.158	5.018

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

		Stand per 1-1-2025 EUR (x 1.000)	Resultaat EUR (x 1.000)	Overige EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2025 EUR (x 1.000)
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	9.784	-1.647	0	8.137
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	835	-72	0	763
	Eigen vermogen	10.619	-1.719	0	8.900
	Uitsplitsing				
	Reserve Huisvesting ROC	529	-70	0	459
	Reserve Huisvesting Tech Lab Vp2	306	-2	0	304
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	835	-72	0	763

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.

		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

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	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 Voorzieningen							
Seniorenverlof	450	18	53	0	415	66	349
LPB	1.802	0	541	0	1.261	0	1.261
2.2.1.2 Verlofsparen en sabbatical leave	2.252	18	594	0	1.676	66	1.610
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	342	101	58	0	385	26	359
Wachtgeld	30	129	59		101	62	38
Overig	48	0	0	0	48	48	0
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	78	129	59	0	147	110	38
Totaal Voorzieningen	2.672	248	711	0	2.208	202	2.007

Voorziening seniorenverlof

Voor het seniorenverlof BVE is een voorziening opgenomen in 2025 (€ 415.000). 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 (€ 1.261.000) 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 (€385.000) 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 (€ 100.000) 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 1-1-2025 EUR (x 1.000)	Aangegane leningen EUR (x 1.000)	Aflossingen EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2025 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	268	0	72	196	72	124	0	1,33%
ING Payflex	880	0	80	800	80	320	400	1,25%
Rentevastlening ING 80.05.04.372	0	0	0	0	0	0	0	
2.3.6 Schulden aan gemeenten en GR'n	0	0	0	0	0	0	0	
2.3.7 Overige langlopende schulden	61	0	29	32	28	-7	0	
Langlopende schulden	1.209	0	181	1.028	180	437	400	

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.

		31-12-2025 EUR (x 1.000)	31-12-2024 EUR (x 1.000)
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	133	131
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	181	177
2.4.4	Schulden aan OCW	66	78
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	0	0
2.4.8	Crediteuren	808	672
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.785	1.842
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	493	498
2.4.12	Overige kortlopende schulden	754	173
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW:		
	Geoormerkte subsidies	671	70
	Niet geoormerkte subsidies	10	477
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	640	393
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.628	1.633
2.4.19	Overlopende passiva	742	806
	Kortlopende schulden	7.911	6.950

*) 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 marktwaaarde 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

Hoewel de liquiditeitspositie van de GSG op dit moment uitkomt boven de norm OCW van 0,5 zal moeten worden gestuurd op een liquiditeitspositie die voldoet aan de eigen interne norm van 0,75 die voldoende is om de financiële stabiliteit en continuïteit van de GSG te kunnen waarborgen. 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 waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving regeling

Toewijzing
kenmerk

Toewijzing
datum

Prestatie
afgerond

Studieverlof

1414586

20-8-2024

j

Studieverlof 2024

1414040

20-8-2024

j

Studieverlof 2025 VO

1475618

20-6-2025

*

Studieverlof 2025 BVE

1474773

20-6-2025

*

Studieverlof 2025 VO

1480724

20-8-2025

*

Studieverlof 2025 VO

1498733

19-12-2025

*

Studieverlof 2025 VO

1496622

20-11-2025

*

Studieverlof 2025 VO

1482823

22-9-2025

*

Subsidie instructeursbeurs mbo

100016945

20-8-2024

j

Subsidie instructeursbeurs mbo

100027841

20-8-2025

j

Zij-instroom

100017647

20-8-2024

j

Zij-instroom

100025649

20-3-2025

*

Zij-instroom

100027276

20-5-2025

*

Zij-instroom

100027819

22-7-2025

*

Zij-instroom

100033455

19-12-2025

*

Zij-instroom

100029249

20-11-2025

*

Zij-instroom

100025681

20-3-2025

*

Subsidieregeling heterogene brugklassen

SHB423031

5-12-2023

*

Subsidieregeling heterogene brugklassen

SHB423047

5-12-2023

*

Subsidieregeling heterogene brugklassen

SHB423048

5-12-2023

*

Subsidie Praktijkgerichte havo

PHAVO24122

21-3-2024

*

Subsidie Praktijkgerichte havo

PHAVO24053

21-3-2024

*

Subsidie Praktijkgericht vak gl en tl

PGLTL24310

4-7-2024

*

Subsidie Praktijkgericht vak gl en tl

PGLTL24397

4-7-2024

*

Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden

VBV24-VO-3587

17-6-2024

*

Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden

VBV25-VO-2625

28-4-2025

*

Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden

VBV25-VO-229C

28-4-2025

*

Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden

VBV25-VO-2365

28-4-2025

*

Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden

VBV25-VO-2628

28-4-2025

*

Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar

SOOLVO25095

17-11-2025

*

Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar

SOOLVO25116

19-11-2025

*

Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar

SOOLVO25228

26-11-2026

*

Subsidieregeling Statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap r

SVDK250003

3-11-2025

j

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 2025	Ontvangen in 2025	Subsidiabele kosten 2025	Te verrekenen per 31 december 2025
				Ontvangen t/m 2024	subsidiabele kosten t/m 2024				
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20306	30-11-2020	EUR	EUR					EUR
			162.000	162.000	96.170	65.830	-	-	65.830
			€	€	€	€	€	€	€
Totaal			€	162.000	96.170	65.830	-	-	65.830

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Totale		Saldo per 1 januari 2025	Ontvangen in 2025	Subsidieabele kosten in 2025	Saldo per 31 december 2025
				Ontvangen t/m 2024	subsidieabele kosten 2024				
Omschrijving regeling	STO24068	30-1-2025	€ 6.571.308	€ -	€ -	€ -	€ 1.642.827	€ 1.835.595	€ -192.768
Totaal			€ 6.571.308	€ -	€ -	€ -	€ 1.642.827	€ 1.835.595	€ -192.768

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. €13.000,= jaarlijkse kosten. De overeenkomst loopt tot april 2027;
 - Pim lease, lease Volkswagen ID Buzz Cargo. De overeenkomst loopt tot en met 11 maart 2026; De leaseverplichting voor het jaar 2026 bedraagt: € 2.150.
 - Pim lease, lease Volkswagen ID Buzz. Het contract heeft een looptijd t/m 25 april 2028, maar wordt per 25 april 2026 beëindigd. De leaseverplichting voor het jaar 2026 bedraagt: € 5.650. De kosten voor het vroegtijdig beëindigen bedraagt € 13.502.
- Rent Company devices, laptops voor docenten. Deze verplichting loopt tot en met mei 2026 en bedraagt in 2026 € 780;
- Er is een huurovereenkomst aangegaan voor de huur van koffieautomaten. Deze overeenkomst loopt tot en met 1 oktober 2028. De huur bedraagt € 12.618 per jaar.

9. Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2025 EUR (x 1.000)	Resultaat 2025 EUR (x 1.000)	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
Vrienden van Gomarus	Stichting	Groningen	4	252	-10	N	0	N
Naam				Eigen vermogen 31-12-2024 EUR (x 1.000)	Resultaat 2024 EUR (x 1.000)			
Samenwerkingsverband Frylân-Noard	Stichting	Leeuwarden	4	704	22	N	8%	N
Samenwerkingsverband ZO Friesland VO	Stichting	Drachten	4	286	-630	N	6%	N
Passend Onderwijs (SWV Noord- en Midden-Drenthe	Stichting	Assen	4	533	75	N	7%	N
Samenwerkingsverband VO Groningen Stad	Vereniging	Groningen	4	787	96	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

		2025	Begroot 2025	2024
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	41.752	40.383	40.155
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.572	1.640	2.620
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	2.940	2.958	2.780
	Rijksbijdragen	46.264	44.981	45.555
	<i>Uitsplitsing</i>			
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	41.752	40.383	40.155
	Rijksbijdrage OCW	41.752	40.383	40.155
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	1.572	1.640	2.620
	Rijksbijdrage OCW	1.572	1.640	2.620
3.1.3.3	Ontv. Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	2.940	2.958	2.780
	Inkomensoverdrachten	2.940	2.958	2.780

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.

		2025	2025	2024
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	64	0
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	64	0

Dit betreft ontvangen NPO gelden van de gemeente Leeuwarden.

		2025	Begroot 2025	2024
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	12	50	30
		12	50	30
	College-, cursus-, les- en examengelden			
3.4	Baten in opdracht van derden			
3.4.1	Contractonderwijs	88	226	145
3.4.2	Contractonderzoek	40	0	37
	Baten in opdracht van derden	128	226	182
	<i>Uitsplitsing</i>			
3.4.1.1	Contractonderwijs (excl. inburgering)	88	226	145
3.4.1.2	Contractonderwijs Inburgering (MBO)		0	37
		88	226	182
3.4.2.3	NWO	40	0	37
	Contractonderzoek	40	0	0
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	101	69	93
3.5.2	Detachering personeel	230	122	168
3.5.5	Ouderbijdragen	231	310	350
3.5.6	Deelnemersbijdragen (MBO)	0	0	5
3.5.10	Overige	616	457	553
	Overige baten	1.177	958	1.169

		2025	Begroot 2025	2024
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	37.826	36.652	36.722
4.1.2	Overige personele lasten	1.313	1.617	1.691
4.1.3	Af: uitkeringen	-381	-294	-361
	Personeelslasten	38.758	37.975	38.052
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	29.163	28.486	28.503
4.1.1.2	Sociale lasten	4.383	4.147	4.069
4.1.1.5	Pensioenpremies	4.281	4.018	4.151
	Lonen en salarissen	37.826	36.652	36.723
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	-330	86	38
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	23	14	23
4.1.2.3	Overig	1.619	1.517	1.630
	Overige personele lasten	1.312	1.617	1.691

	Realisatie 2025	Begroot 2025	Realisatie 2024
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Directie	31,29	31,52	31,41
Onderwijs Personeel (OP)	251,43	247,68	244,99
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	118,32	123,54	119,74
Totaal	401,04	402,74	396,14
Gemiddelde personeelkosten per FTE (x 1.000 EUR)	96,64	94,29	92,60
Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)	96,16	91,89	89,30
Het aantal FTE is exclusief vrijwilligers, Lioo'ers en stagairs.			
	2025	2025	2024
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Gomarus College	305,80	305,93	296,35
ROC Menso Alting	54,67	55,65	60,31
OST/Bst/OPDC	40,58	41,16	39,48
Totaal	401,04	402,74	396,14
Reguliere formatie	391,58	400,05	389,39
Vervanging	5,92	0,76	2,60
Schoonmaak	2,96	1,49	2,11
Detachering	0,58	0,43	2,04
Totaal	401,04	402,74	396,14

De loonkosten schoonmaak zijn toegerekend aan de post schoonmaakkosten.

	2025	Begroot	2024
	EUR (x 1.000)	2025	2024
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.2			
Afschrijvingen			
4.2.1	22	45	44
4.2.2	1.849	1.935	1.569
	1.871	1.980	1.613
4.3			
Huisvestingslasten			
4.3.1	177	180	200
4.3.3	381	293	358
4.3.4	733	848	653
4.3.5	825	754	815
4.3.6	164	149	160
4.3.8	73	38	81
	2.353	2.261	2.267
Overige lasten			
4.4.1	2.386	2.226	2.588
4.4.2	372	376	386
4.4.3	2.975	2.654	2.958
4.4.4	34	5	-24
4.4.5	484	495	764
	6.250	5.756	6.671

	Begroot	
	2025	2025
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Specificatie honorarium		
Onderzoek jaarrekening	46	44
Andere controleopdrachten	41	35
Fiscale adviezen	0	0
Andere niet-controledienst	0	0
Accountantslasten	87	79
		112

	2025	2025	2024
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
6 Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten	22	50	80
	22	50	80

6.2	Financiële lasten			
5.2.1	Rentelasten (-/-)	92	51	88
6.2.2	Waardeverminderingen van financiële vaste activa en van effecten	0	0	0
		92	51	88
	Financiële baten en lasten	-69	0	-8

Segmentatie:

	Baten	EUR (x 1.000)		EUR (x 1.000)		EUR (x 1.000)		EUR (x 1.000)		GSG (Totaal) 2025	GSG (Totaal) 2024
		VO	2025	VO	2024	BVE	2025	BVE	2024		
3.1	Rijksbijdragen	39.251		38.333		7.014		7.198		46.265	45.531
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0		0		0		0		0	0
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0		0		12		30		12	30
3.4	Baten in opdracht van derden	40		37		88		145		128	182
3.5	Overige baten	983		974		194		195		1.177	1.169
	Totaal Baten	40.274		39.344		7.308		7.568		47.582	46.912
	Lasten	EUR (x 1.000)		EUR (x 1.000)		EUR (x 1.000)		EUR (x 1.000)		GSG (Totaal) 2025	GSG (Totaal) 2024
		VO	2025	VO	2024	BVE	2025	BVE	2024		
4.1	Personeelslasten	32.520		31.806		6.238		6.246		38.758	38.052
4.2	Afschrijvingen	1.519		1.393		352		220		1.871	1.613
4.3	Huisvestingslasten	2.045		1.966		308		301		2.353	2.267
4.4	Overige lasten	5.389		5.791		861		880		6.250	6.671
	Totaal Lasten	41.473		40.956		7.759		7.647		49.232	48.603
	Saldo Baten en Lasten	-1.199		-1.612		-451		-79		-1.650	-1.691
5	Financiële baten en lasten	-52		10		-17		-18		-69	-8
	Totaal resultaat	-1.251		-1.602		-468		-97		-1.719	-1.699

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

11. WNT-verantwoording 2025 Stichting Gereformeerde Scholengroep

De WNT is van toepassing op Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het voor Stichting Gereformeerde Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 208.000 (Bezoldigingsmaxima 2025 WNT Onderwijs categorie E gebaseerd op 14 complexiteitspunten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	R.P. Tulner
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1,000
Dienstbetrekking? ⁸	ja
Bezoldiging ⁹	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	148.344
Beloningen betaalbaar op termijn	23.352
<i>Subtotaal</i>	<i>171.696</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	208.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	171.696
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	
Functiegegevens	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	
Dienstbetrekking?	

Bezoldiging
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen
Beloningen betaalbaar op termijn
<i>Subtotaal</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum
Bezoldiging

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025		
bedragen x C 1	A. Huijgen	G.J. Bent
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging ¹	12.480	8.320
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.200	20.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	12.480	0
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 2024		
bedragen x C 1	A. Huijgen	G.J. Bent
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging	11.820	7.909
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.550	19.700

Gegevens 2025 (vervolg)						
bedragen x C 1	P. Hakvoort		A.R. Langenberg-Klok		E.J. Jongsma	
Functiegegevens	Lid		Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m 31-12		01-01 t/m 31-12		01-01 t/m 31-12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	8.320		8.320		8.320	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.800		20.800		20.800	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	8.320		8.320		8.320	
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.	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 2024						
bedragen x C 1	P. Hakvoort		A.R. Langeberg-Klok		E.J. Jongsma	
Functiegegevens	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		7.880		4.607	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.700		19.700		11.550	

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 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

1. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen geweest die van invloed zijn op de balans per 31 december 2025 en de staat van baten en lasten over 2025.

2. 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 2025.

Het College van Bestuur heeft op 29 mei 2026 een toelichting ontvangen op de jaarstukken, het proces en de resultaten van de accountantscontrole. Het College van Bestuur heeft het Bestuursverslag 2025 op 23 juni 2026 vastgesteld.

De auditcommissie van de Raad van Toezicht heeft op 4 juni 2026 een toelichting ontvangen van de accountant en de jaarstukken besproken met de bestuurder.

De Commissie Onderwijs & Kwaliteit van de Raad van Toezicht heeft op 22 juni 2026 de jaarstukken besproken met de bestuurder.

In de vergadering van de Raad van Toezicht van 22 juni 2026 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

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

.....
R. (Roel) Kuiper, lid Raad van Toezicht

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

.....
R. Tulner, voorzitter College van Bestuur

3. Controleverklaring onafhankelijke accountant

<wordt t.z.t. ingevoegd>

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

College van Bestuur
R.P. Tulner

Bestuurder

RvT
G.J.W. Bent
P. Hakvoort
A.R. Langenberg-Klok
E.J. Jongsma
R. Kuiper

Voorzitter
Lid
Lid
Lid
Lid