



Jaarverslag 2016

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) . Met dit jaarverslag legt het College van Bestuur verantwoording af aan het ministerie van OCW over de gestelde doelen, de activiteiten en de behaalde resultaten.

Dit jaarverslag is in het kader van de horizontale verantwoording ook geschreven voor medewerkers, ouders, studenten, leden van de Vereniging Gereformeerde Scholengroep, andere onderwijsinstellingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties.

De jaarverslagen van de Gereformeerde Scholengroep, het Gomarus College en het ROC Menso Alting zijn ook te vinden op de website: www.gsg.nl en www.rocmensoalting.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 bellen met 050-5244597.

Als u nog vragen, opmerkingen of suggesties heeft over het jaarverslag ROC Menso Alting kunt u reageren via de mail: directie@rocmensoalting.nl of bellen met (050) 524 45 80.

Gebruikte afkortingen

BBL	: Beroepsbegeleidende leerweg (combinatie werken en leren)
BOL	: Beroepsopleidende leerweg (leren op school, stage in bedrijf of instelling)
BPV	: Beroepspraktijkvorming (praktijkgedeelte van de opleiding)
BVE	: Beroeps- en volwasseneneducatie
BYON	: Bring Your Own Device
DUO	: Dienst Uitvoering Onderwijs (voorheen CFI & IBG)
JOB	: Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
KD	: Kwalificatiedossier
OOP	: Onderwijsondersteunend personeel
OP	: Onderwijzend personeel
ROC	: Regionaal opleidingscentrum
RMC	: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaters
VSV	: Voortijdig schoolverlaten (jonger dan 23 jaar, zonder startkwalificatie)

Voorwoord bestuurder Stichting Gereformeerde Scholengroep	6
Hoofdstuk 1 Gereformeerde Scholengroep	
1.1 Identiteit	7
1.2 Strategie	7
1.3 Organisatie	8
1.4 Organigram	9
1.5 Juridische structuur	9
1.6 Raad van Toezicht	10
1.7 Naleving Governancecode	11
1.8 Evaluatie Raad van Toezicht	11
1.9 Ondernemingsraad en Medezeggenschapsraad	11
1.10 Horizontale verantwoording	13
Hoofdstuk 2 Bedrijfsvoering Gereformeerde Scholengroep	15
Hoofdstuk 3 Financiën Gereformeerde Scholengroep	16
Deel A ROC Menso Alting	
1.1 Identiteit	22
1.2 Strategie	22
1.3 Organisatie	23
1.4 Organigram	24
1.5 Menselijke maat	24
1.6 Ondernemingsraad	25
1.7 Studentenraad	25
2. Onderwijs en examinering	
2.1 Studiesucces	26
2.2 VSV	26
2.3 Studenttevredenheid	26
2.4 Inspectie	27
2.5 Passend Onderwijs	28
2.6 Invoering iHKS	29
2.7 Kwaliteits- en excellentieplan	29
2.8 Kwaliteitsverbetering	30
2.9 Intensivering	31
2.10 Burgerschap	32
2.11 Sociale veiligheid	32
2.12 Internationalisering	32
3. Personeel	
3.1 Medewerkersonderzoek	34
3.2 Professionalisering en scholing	34
3.3 Loopbaanontwikkeling en door- en uitstroom	35
3.4 Verzuim	35
3.5 Duurzame inzetbaarheid	35
3.6 Strategische personeelsplanning	35
3.7 Schoolopleider	35
4. Bedrijfsvoering	
4.1 Facilitaire zaken	37
4.2 Projectgroepen	37
4.3 Taakgroepen	38
5. Continuïteit en toekomst ROC Menso Alting	40
Financiële positie	41
Toekomstparagraaf	43

Deel B Gomarus College	
1. Onderwijsinnovatie	45
2. Onderwijs	46
2.1 Inspectie	46
2.2 Passend Onderwijs	47
2.3 Kwaliteit	47
2.4 Onderwijsontwikkeling in en met de regio	49
2.5 kwaliteitsverbetering onderwijs	50
2.6 Keuzeprofielen Havo/VWO	50
2.7 Maatschappelijk actief in de regio	50
2.8 Sociale veiligheid	50
2.9 Leerlingzorg	51
2.10 Internationalisering	52
3. Personeel	
3.1 Medewerkersonderzoek	53
3.2 Professionalisering en scholing	53
3.3 Duurzame inzetbaarheid	54
3.4 Strategische personeelsplanning	54
3.5 Functiemix	54
3.6 Schoolopleider	55
4. Financiën Gomarus College - toekomstparagraaf	56
Bijlagen Gereformeerde Scholengroep	58
Bijlagen deel A ROC Menso Alting	59
Bijlagen deel B Gomarus College	72
Deel C Jaarrekening 2016 Gereformeerde Scholengroep	78
Grondslagen voor de jaarrekening	78
Financiële kengetallen	83
Balans per 31-12-2016	84
Staat van baten en lasten over 2016	85
Kasstroomoverzicht 2016	86
Toelichting onderscheiden posten van de balans	87
Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)	95
Niet uit de balans blijken de verplichtingen	97
Verbonden partijen	98
Toelichting op de staat van baten en lasten	99
Deel D Overige gegevens	
WNT	103
Gebeurtenissen na balansdatum	107
Controleverklaring accountant	108
Gegevens over de rechtspersoon	112

Voorwoord

Het jaar 2016 was het eerste jaar voor mij als bestuurder van de GSG. Ik trof een organisatie aan die een behoorlijke tijd met (interim) bestuurders achter de rug had, waardoor er onvoldoende stabiliteit en focus was.

Focus

Dit jaar is gebruikt om focus te krijgen, plannen te maken en de koers uit te zetten. Dat heeft zich uiteraard voortgezet in 2017, maar daarover volgend jaar. Er lagen mooie plannen, maar de verwezenlijking van die plannen liet op zich wachten en het uitzetten van acties bleef heel begrijpelijk uit of wijzigde voortdurend door wisselende bestuurders. Het afgelopen jaar is de planning in gang gezet en krijgt de uitwerking van de plannen steeds meer vorm.

Identiteit

Ook het beleid rond identiteit heeft dit jaar vorm gekregen. Het wordt breed gedragen binnen de organisatie. De doorwerking van dat beleid is goed opgepakt en jaarlijks zijn er identiteitsconferenties met leidinggevende of uitvoerende functies.

Organisatie

De organisatie werd gekenmerkt door rolonduidelijkheid met een familiecultuur. Het afgelopen jaar is gewerkt aan een cultuur van openheid in een organisatie waarin de rollen duidelijk zijn en waarin we op een professionele manier eisen kunnen stellen aan elkaar. Zonder de goede sfeer kwijt te raken bouwen we aan een organisatie die professionaliteit hoog in het vaandel heeft.

Onderwijsconcept

We hebben een schoolbreed format gemaakt voor het onderwijsconcept van het VO met de mogelijkheid om er een lokale invulling aan te geven. In 2017 moet elke locatie zijn versie van het onderwijsconcept klaar hebben.

Nieuwbouw

Er stonden 3 nieuwbouwprojecten op stapel. De bouw van de sportzaal op de campus in Groningen is gestart en de nieuwbouw van het Gomarus College in Leeuwarden en Drachten is voorbereid. Ook hebben we een Integraal huisvestingsplan gemaakt waarin de plannen voor alle gebouwen van de organisatie zijn beschreven.

Kwaliteitszorg

Om tot een eigen standaard te komen voor kwaliteit hebben we een kwaliteitsgroep ingesteld die binnen twee jaar moet zorgen voor een kwaliteitsstandaard met een kwaliteitscyclus.

Financiën

We hebben de financiën goed in beeld en de systemen en verantwoording zijn op orde. Onze cockpits worden steeds verder uitgebreid en daardoor wordt het inzicht voor leidinggevenden in hun uitgaven steeds beter.

Personeel

Het personeel werkt gedreven aan het vormen van leerlingen. Leerlingen voorbereiden op leren voor je Leven! Dit is ons belangrijkste doel en daar wordt met vereende krachten aan gewerkt.

Kortom we hebben een enerverend jaar achter de rug. Er is veel in gang gezet en dat betekent voor de nabije toekomst werk genoeg.

We zijn dankbaar dat we dit allemaal konden doen onder de zegen van de Here.

29 juni 2017, Kees Heek, bestuurder

Hoofdstuk 1 Gereformeerde Scholengroep

1.1 Identiteit

De Gereformeerde Scholengroep 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.

Sinds 1 augustus 2016 heeft de Gereformeerde Scholengroep haar identiteit formeel vastgelegd in een identiteitsdocument. Het daaruit voortvloeiend personeelsbeleid is vastgesteld waarna beide documenten in een nieuwsbrief aan alle medewerkers zijn gecommuniceerd (juli 2016). Beide documenten zijn altijd beschikbaar voor elke medewerker.

De borging van onze gereformeerde identiteit is hiermee niet langer verbonden met de GKv/CGK-kerkeis in het benoemingsbeleid van ons personeel. De verankering en handhaving van de identiteit van de school ligt in het primaire proces. Dit betekent eigenaarschap op alle niveaus van directie tot schoonmaker. Eigenaarschap tot in de wortels van de organisatie.

Tegelijkertijd bevindt de gereformeerde onderwijsrichting zich in een transitiefase. Meer en meer verschuift de aandacht (onder invloed van plannen van de overheid, maar ook door een toenemende diversiteit onder (gereformeerde) christenen) van richting naar inrichting van het onderwijs. De uitdaging is om het 'navolgen van Christus' te vertalen in een visie op pedagogiek, didactiek, burgerschap en geloofsopvoeding. De Gereformeerde Scholengroep participeert, zowel vanuit het Gomarus College als vanuit ROC Menso Alting, in het landelijk proces dat hierover gaande is (Identiteit als sterk merk).

Bovengenoemde zaken maken dat de GSG in een veranderproces zit. In dat proces maken we gebruik van bestaande structuren (directie-overleggen, teamvergaderingen, vakgroepoverleg enz.) en van nieuwe structuren.

Identiteitsconferenties vormen een nieuwe ontwikkelstructuur. Deze conferenties vervullen een belangrijke rol in de verbinding van het geheel van de GSG. Medewerkers van verschillende organisaties ontmoeten elkaar en gaan met elkaar de diepte in, leren van elkaar en verbinden de identiteit van de organisatie met hun eigen identiteit. Nu gaat het nog om het verinnerlijken van het Identiteitsdocument en nagaan wat dat voor jouw werk betekent. In de (nabije) toekomst komt de verbinding van de identiteit met pedagogische en didactische principes aan bod, uiteindelijk resulterend in een continu reflecterende organisatie.

De conferenties worden georganiseerd door docenten voor docenten en door leidinggevendenden voor leidinggevendenden. Dit proces wordt begeleid door een extern begeleider vanuit het project Identiteit als sterk merk en door de identiteitscoördinator van de GSG.

1.2 Strategie

De GSG bestaat uit twee scholen. Het Gomarus College (VO) en het ROC Menso Alting (MBO). Deze twee scholen verschillen van elkaar op allerlei terreinen, maar waar mogelijk werken ze samen en versterken ze elkaar. Ze maken ook beide gebruik van dezelfde ondersteunende diensten.

Beide scholen hebben hun beleid voor de komende jaren beschreven voor de jaren 2015-2019. De één in een schoolplan de ander in een koersplan. Beide scholen volgen hun eigen traject om te komen tot actieplannen.

Strategisch beleidsplan

Het samen vaststellen van wat nu ons (GSG) strategisch beleidsplan is was een inspannende doch nuttige bezigheid. Beide merken: Gomarum College en ROC Menso Alting hadden zo hun eigen manier van doen en waren min of meer losgeraakt van elkaar. Het veel grotere Gomarum kreeg meer aandacht van de bestuurder dan het kleine ROC. Dat leidde bij het Menso Alting tot een eigen manier van werken en organiseren. Het legde hen overigens geen windeieren want ze staan op de tweede plaats in de ranglijst van het beste ROC van Nederland. Maar intern was het lastig om in GSG verband strategisch beleid vast te stellen. Er is nu een lijn gekozen van twee merken die in een holding zitten en zeker rekening met elkaar moeten houden, maar ook van elkaar willen leren. Daar zijn inmiddels de eerste voorbeelden van bekend. Het ROC heeft uitgelegd hoe hun beleidscyclus werkt en de onderwijskundigen van het ROC en het VO zitten samen in de kwaliteitsgroep met nog een paar andere specialisten en een externe voorzitter.

Voor het VO is het strategisch beleidsplan klaar. Het schoolplan fungeert als strategisch beleidsplan. De uitwerking daarvan vindt je in het Actieplan waarin de focus wordt aangegeven voor de komende 5 jaar en waar een bijlage bij zit die gedetailleerd aangeeft wat we gaan doen. Het ROC volgt zijn eigen beleidscyclus en hoopt in het voorjaar van 2017 een aangepast strategisch beleidsplan klaar te hebben.

Jaarlijks zullen we tijdens onze strategische dagen e.e.a. evalueren en bijstellen, want we geloven niet in een vijfjarenplan waar plannen in staan die we nu bedenken en die over 5 jaar nog steeds op de bedachte wijze moeten worden uitgevoerd. Het is dus een levend en flexibel plan dat jaarlijks onze aandacht vraagt.

1.3 Organisatie

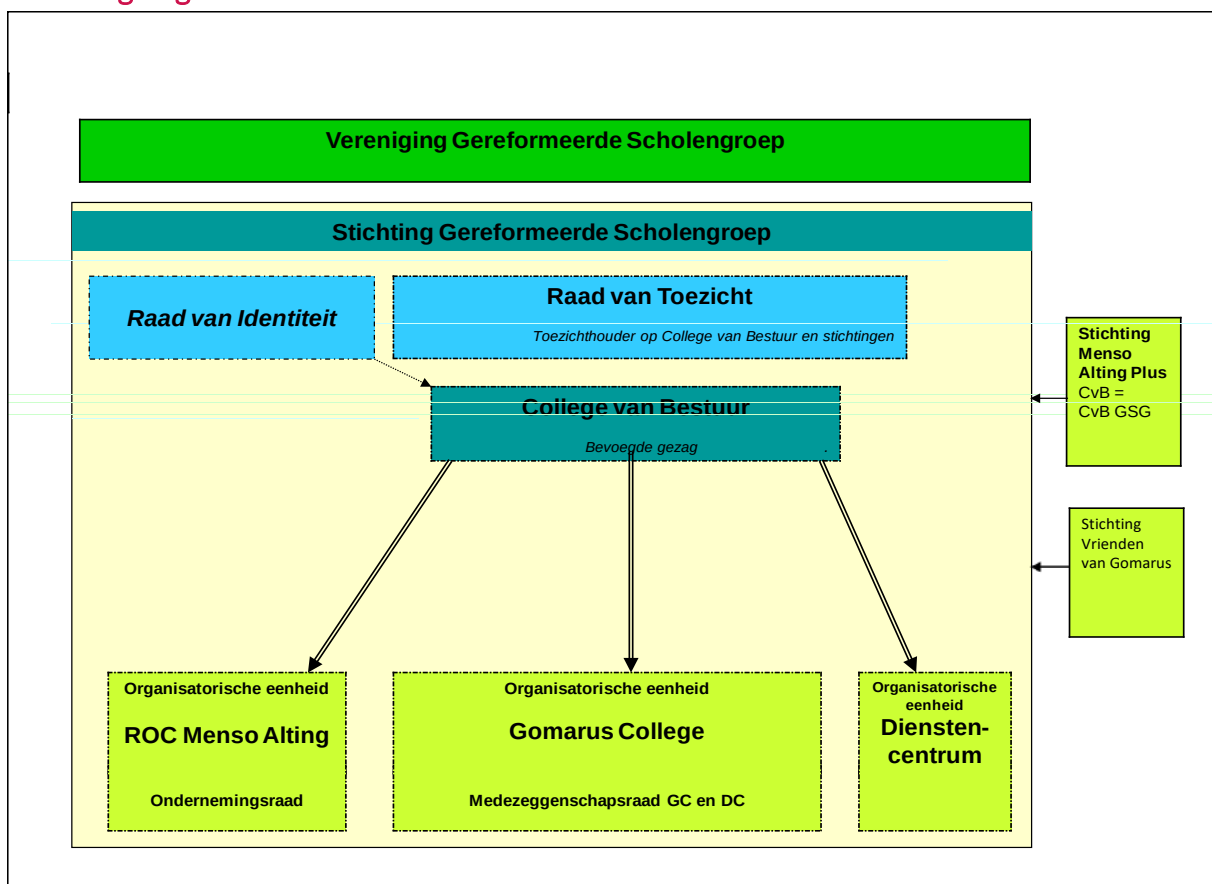
Het afgelopen jaar is voor de nieuwe bestuurder een ontdekkingstocht geweest wat betreft de organisatie. Er is door hem met veel mensen binnen de organisatie gesproken over wat goed gaat, wat beter kan en wat als eerste zou moeten veranderen. Uit die gesprekken en recente rapporten (2013 Effectory en 2014 CPS) bleek dat er o.a. sprake was van rolduidelijkheid. Dat er de afgelopen jaren verschillende bestuurders zijn geweest heeft niet mee gewerkt om de organisatie op orde te brengen. Wisselende inzichten gaven geen stabiliteit en blijkbaar ook geen rolduidelijkheid. Momenteel ligt er een notitie: aanpassing organisatie GSG, die dit probleem moet helpen oplossen. Want helemaal oplossen met een organisatie die op papier rolduidelijkheid uitstraalt zal niet lukken. De mensen in de organisatie moeten zich er ook naar gaan gedragen. Dat is de uitdaging voor de toekomst. Binnen het directeurenoverleg zijn de aanpassingen besproken en uiteindelijk vastgesteld door de bestuurder.

Hoewel MR en OR op dit punt niet gevraagd hoeven te worden om advies is dit wel gebeurd. Beiden geven aan dat ze de aanpassingen ondersteunen. Ze zullen op verzoek van de bestuurder allebei een afvaardiging mee laten kijken met de uitvoering van de plannen. Dit zorgt er voor dat de beide organen goed op de hoogte blijven van wat er wanneer gebeurt. Ze kunnen tussentijds advies geven en over aanpassingen, die ongetwijfeld voorkomen door nieuw inzicht, kan gelijk gesproken worden. Dit alles moet er voor zorgen dat er een organisatie komt te staan die draagvlak heeft, waar de rollen duidelijk zijn en waar nog meer slagkracht ontstaat.

In grote lijnen betekent het dat we maximaal 3 management lagen hebben: bestuur, directie en teamleiders. Daarnaast stafdiensten: OnderwijsService Team en OPDC (Orthopedagogisch Didactisch Centrum) die meer met accountmanagement gaan werken dus dicht bij de werkvloer zitten en kleinere onderwijsteams die slagvaardiger moeten zijn en die er voor moeten zorgen dat er nog meer gebruikt gemaakt wordt van de talenten van docenten en onderwijsondersteuners. Ook willen we een betere balans aanbrengen in centrale sturing en decentrale sturing met de daarbij behorende aansturing van leidinggevendenden. Dat gaf veel rolonduidelijkheid tot nu toe.

Ook willen we met de aanpassingen directeuren meer ruimte geven om zich vooral met het onderwijs op de eigen locatie bezig te houden en daar onderwijskundige ontwikkelingen te stimuleren, organiseren en faciliteren.

1.4 Organigram



1.5 Juridische structuur

De juridische structuur van de Stichting Gereformeerde Scholengroep te Groningen is die van een stichting. De bestuurder (het College van Bestuur) is het bevoegd gezag. Binnen de stichting Gereformeerde Scholengroep bestaan drie organisatorische eenheden:

- het Gomarus College (school voor voortgezet onderwijs)
- het ROC Menso Alting (MBO-onderwijs en volwasseneducatie) met de afdelingen: Economie, Gezondheidszorg en Onderwijs & Welzijn

- het Dienstencentrum (stafmedewerkers op de terreinen financiën, personeel, facilitair en ICT, PR en communicatie, identiteit en kwaliteitszorg, ter ondersteuning van de scholen).

1.6 Raad van Toezicht

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

De Raad van Toezicht heeft in 2016 vier maal vergaderd met het College van Bestuur. Daarnaast heeft de raad zijn eigen werkzaamheden tegen het licht gehouden door middel van een zelfevaluatie. De voorzitter van de Raad heeft als regel maandelijks overleg met het College van Bestuur. Jaarlijks vergadert de Raad ook met de directeurs van de stichting en daarnaast twee keer per jaar met de MR van het Gomarum College en de OR van het ROC Menso Alting om inzicht te hebben in de algemene gang van zaken. In de MR van het Gomarum College hebben ouders, leerlingen en medewerkers zitting. In de OR van het ROC Menso Alting hebben personeelsleden zitting en er fungeert daarnaast een Studentenraad.

Jaarlijks vindt ook een ledenvergadering plaats van de Vereniging GSG waarvan de leden van de RvT het bestuur vormen; van de vereniging zijn ouders, medewerkers en andere belangstellenden lid.

Het aantal leden loopt jaarlijks terug. De auditcommissie vergaderde 6 keer met de controller en de teamleiders van het Onderwijs Service Team.

De Raad heeft in 2016 de vacature kunnen opvullen die binnen de RvT ontstond door het vertrek van de heer M.E. Boon, wiens tweede termijn binnen de raad in 2016 ten afliep. Als lid van de Raad en lid van de auditcommissie is benoemd de heer R.H. Bouman, werkzaam als accountant in de publieke sector.

Ook in 2016 is nog een keer een poging ondernomen de vacature voor de portefeuille identiteit op te vullen; dit is niet gelukt. De portefeuille zal voorlopig worden vervuld door heer R. Robbe die ook de portefeuille onderwijs heeft. De vacature blijft bestaan.

De toezichthoudende taak van de Raad is geënt op de Code Goed bestuur van de BVE en richtte zich in 2016 met name op:

- de uitwerking van het nieuwe identiteitsbeleid is na instemming van de OR en een positief advies van de MR verder uitgerold binnen de organisatie door middel van identiteitsconferenties met groepen personeelsleden. De consequenties voor het personeelsbeleid voor sturende functies is onderwerp van bespreking met directie en teamleiders. Een statutenwijziging wordt voorbereid samen met Verus.
- risicomanagement, planning en control komen vooral aan de orde in de vergaderingen van de auditcommissie, aan de hand van maandrapportages, waarna verslag wordt gedaan in de voltallige Raad; De interne planning-en-controlcyclus vindt plaats door middel van maandrapportages met kengetallen, die maandelijks besproken worden met de directeurs van de locaties.
- de kwaliteit van het onderwijs wordt binnen de in 2016 opgestarte werkgroep kwaliteitszorg in samenwerking met de bestuurder besproken, vastgesteld en gemonitord.

- functioneren van de Raad, analyseren van de rol in samenhang met de portefeuilles en het onderhouden van de eigen deskundigheid maken deel uit van de zelfevaluatie.
- ook het invullen van de vacatures binnen de RvT vroeg dit jaar weer de nodige aandacht.

Als onderdeel van de Code Goed Bestuur BVE heeft de stichting GSG een klokkenluidersregeling. Van deze regeling is in 2016 geen gebruik gemaakt.

De leden van de Raad zijn lid van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI) en van het platform van Raden van Toezicht van de MBO-raad.

29 juni 2017, J.B. Modderman, voorzitter

1.7 Naleving Governancecode

De Stichting Gereformeerde Scholengroep hanteert de Code Goed Bestuur BVE 2014. Omdat binnen de Gereformeerde Scholengroep zowel MBO als VO aanwezig zijn, is geen sprake van een keuze, het MBO kent een dwingend opgelegde branchecode. De Code Goed Bestuur van de VO-raad, waaronder het Gomarus College valt, heeft echter dezelfde strekking. Het besluit om de Code BVE te volgen is zowel aan de MBO-raad als aan de VO-raad meegedeeld.

De benoeming van de leden van de Raad van Toezicht is inmiddels geregeld zoals in de Code wordt geadviseerd. Dit gebeurde via een mandaat van de Vereniging GSG, totdat de statuten op dit punt zijn aangepast.

Evaluatie eigen functioneren van de bestuurder: omdat de stichting GSG een eenhoofdig CVB heeft vindt deze evaluatie plaats binnen de van cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken met twee leden van de Raad van Toezicht en 360° feedback vanuit de verschillende lagen van de organisatie.

De stichting heeft een integriteitscode en klokkenluidersregeling die gepubliceerd zijn op de website van de stichting GSG.

1.8 Evaluatie Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren. Daartoe wordt input gevraagd binnen de organisatie van de bestuurder, de directie, de Medezeggenschapsraad en de Ondernemingsraad.

1.9 Ondernemingsraad en Medezeggenschapsraad

Ondernemingsraad van het ROC Menso Alting

Het jaar startte met de komst van de nieuwe bestuurder en eindigde met de aanstelling van een nieuwe directeur. Het doel van de OR was ook in 2016 om op een transparante, kritische en constructieve wijze de belangen van de medewerkers te dienen en te streven naar het realiseren van organisatiedoelen in samenwerking met het management en de bestuurder.

De OR bestond in 2016 uit Jacqueline Dijkstra (voorzitter tot de zomervakantie), Emma Kolbeek (voorzitter na de zomervakantie), Peter van Dam (secretaris), Gretha Verbree (lid) en Hans Heijkoop (lid).

De OR kijkt terug op een intensief en bewogen jaar 2016. Veel onderwerpen zijn ter tafel gekomen. Een selectie van onderwerpen waarbij de OR actief was betrokken:

identiteit, onderwijskwaliteit (inspectie), managementstructuur, taak- en projectgroepen, faciliteiten en randvoorwaarden (ICT, Magister, het gebouw).

Op een aantal van deze onderwerpen heeft de OR formeel advies of instemming gegeven, op basis van de WOR (Wet op de Ondernemingsraad).

Namens de OR is Gretha Verbree contactpersoon geweest voor de Studentenraad. Zowel de OR-agenda's als de OR-notulen zijn verstrekt aan de Studentenraad.

Met de medewerkers is op verschillende manieren gecommuniceerd: via Nieuwsbrieven, via de (team)vergaderingen, via het verstrekken van OR-agenda's, OR-notulen en een OR-spreekuur (i.v.m. het onderwerp Identiteit). De OR waardeert het zeer dat ze benaderd werd in de "wandelgangen": de OR werd aangesproken en bevraagd.

De OR heeft minimaal één keer per maand formeel vergaderd. Daarnaast werd één keer per maand formeel vergaderd met de directeur van het ROC, Gerlof Boersma, en de bestuurder van GSG, Kees Heek. In september organiseerde de OR een formeel overleg met de Raad van Toezicht, de directeur en de bestuurder.

De OR is door de bestuurder serieus genomen en betrokken bij overleggen zoals over de identiteit en de organisatiestructuur van GSG.

Vanuit de WOR is de OR betrokken geweest bij de aanstelling van een nieuwe directeur.

De OR initieerde en onderhield externe contacten met diverse instanties en organisaties, zowel formeel als informeel. Bijvoorbeeld de deelname aan het OR-platform, overleg met de Vakbonden en het regelmatige overleg met de MR van Gomarus.

In 2016 heeft de OR op twee momenten specifieke scholing ontvangen. In het voorjaar is een meerdaagse training gevolgd op het thema "de Wet op de Ondernemingsraad". In het najaar heeft de OR zich een dag gebogen over het thema "de Cao". Op het thema "financiën" werd een training verzorgd aan twee OR-leden.

De OR kijkt met dankbaarheid terug op 2016: onze dank gaat uit naar de medewerkers en studenten van het ROC voor het gestelde vertrouwen. Dank aan Kees Heek en Gerlof Boersma voor de constructieve samenwerking. Dank aan alle organisaties en geledingen voor de input en de goede contacten.

Medezeggenschapsraad van het Gomarus College

De MR Gomarus College vertegenwoordigt alle vestigingen van de school. De verdeling is als volgt:

- 6 personeelsleden waarvan:
 - o 4 docenten
 - o 1 medewerker ondersteunend personeel
 - o 1 medewerker dienstencentrum
- 3 ouders
- 3 leerlingen

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

Gewerkt wordt met een groep van 6 leerlingen, al hebben ze met elkaar maar voor 3 stemmen stemrecht. Die 6 leerlingen hebben samen meer slagkracht en er vindt opleiding plaats van de jongere leerlingen. Dat werkt goed. De oudergeleding is het afgelopen jaar ook gegroeid naar 6 leden, waarbij ook geldt dat er stemrecht is voor 3 stemmen. De kwetsbaarheid van de oudergeleding is hiermee verkleind en ook bij hen is de slagkracht versterkt.

Doelstelling van de MR was om scherper op de procedures toe te zien. Dat blijkt nog best lastig. Je wilt een coöperatieve partner voor de bestuurder zijn, maar ook een betrouwbare vertegenwoordiger van je achterban. Dat is soms strijdig met elkaar. Doordat de MR steeds professioneler wordt, lukt het ook beter om hierin de weg te vinden.

Belangrijke onderwerpen in het afgelopen jaar waren de instemmingsaanvraag over het onderwijsconcept en de adviesaanvraag over het organisatiemodel voor de GSG. Er is akkoord gegeven op beide plannen. Verder is er ingestemd met beleid om pesten tegen te gaan. Een belangrijk punt voor ouders en leerlingen in de MR.

Het is goed om speciaal de leerling-geleding te benoemen. Zij hebben in 2016 mooie prestaties geleverd. Ze hebben gezorgd voor meer bekendheid onder leerlingen door zelf locaties te bezoeken en ze hebben een prachtige concept voor de bestuurder gemaakt voor een volledig vernieuwd leerlingenstatuut.

In het afgelopen jaar is Kees Heek als nieuwe bestuurder begonnen. De samenwerking verloopt goed en er is over en weer vertrouwen.

1.10 Belanghebbenden / horizontale verantwoording

Horizontale verantwoording kent twee componenten:

- verantwoording afleggen over het gevoerde beleid en de resultaten van de school;
- dialoog met de belanghebbenden over en terugkoppeling naar het beleid.

Horizontale verantwoording in beeld:

belanghebbenden	vormen	terugkoppeling naar
personeel	medezeggenschap vereniging aanmeldingsgesprekken vakgroepen website/Insite nieuwsbrieven	beleid en onderwijs identiteit identiteit/beleid onderwijs/beleid/identiteit beleid beleid
leerlingen/studenten	Medezeggenschap vensters voor verantwoording website	beleid en onderwijs kwaliteit
Ouders	medezeggenschap vereniging ouderavonden	beleid en onderwijs identiteit kwaliteit/beleid/onderwijs

	aanmeldingsgesprekken klankbordgroepen vensters voor verantwoording website nieuwsbrieven	identiteit/beleid beleid/kwaliteit kwaliteit beleid beleid
bedrijven/instellingen	stages/leerwerkplekken bedrijfsbezoeken/gastdocenten samenwerking in platforms netwerken	kwaliteit/beleid kwaliteit/beleid kwaliteit beleid/kwaliteit
toeleverend onderwijs (PO)	doe-dagen leerlingen terugkoppeling onderwijsrendement oud- leerlingen advisering plaatsing gezamenlijke aanmeldingscursussen	Onderwijs/pr kwaliteit kwaliteit kwaliteit/identiteit
afnemend onderwijs (HO/U)	meeloopdagen leerlingen netwerken (LIO's, stages) opleiden in de school	kwaliteit kwaliteit kwaliteit
scholen in het buitenland TTO / internationalisering	uitwisselingen docenten en leerlingen	kwaliteit
leden vereniging GSG/ ouders	aanmeldingsgesprekken ledenvergadering	identiteit/beleid
maatschappelijke organisaties	goede-doelen-acties maatschappelijke stages hulpacties in buitenland/horizonjaar bijzondere projecten (gezamenlijke concerten, buurtprojecten) jeugdwerkconferentie ZAT-teams per locatie	burgerschap kwaliteit/identiteit kwaliteit/identiteit beleid/identiteit beleid/kwaliteit
algemeen	prijzen leerlingen/docenten/ vmbo-Awards/(inter)nationale wedstrijden	kwaliteit/onderwijs kwaliteit/onderwijs

Hoofdstuk 2 Bedrijfsvoering GSG

2.1 Facilitaire zaken

Op het gebied van Huisvesting wordt gewerkt met een Stuurgroep Huisvesting. In 2016 is een Integraal Huisvestingsplan opgesteld voor de GSG.

In december 2016 is gestart met het slopen van de oude gymvoorziening op Vondelpad 3. In 2017 moet de nieuwe gymzaal worden opgeleverd. Verder wordt gewerkt aan nieuwbouwplannen voor de vestigingen Leeuwarden en Drachten, waarvoor inmiddels een budget is toegekend door de betreffende gemeenten.

2.2 Projecten en ICT

Aanbesteding werkplekken: Er is een nieuwe overeenkomst gesloten voor de vervanging van de werkplekken. Switch heeft de hiervoor uitgeschreven aanbesteding gewonnen en zal de komende vier jaar onze leverancier zijn.

De GSG anticipeert op digitalisering en flexibilisering van het onderwijs door te werken aan de herziening van de ICT-infrastructuur om daarmee het onderwijs optimaal te ondersteunen.

Daarin staan de volgende ambities centraal:

- De GSG is goed gefaciliteerd om (open) online onderwijs in te zetten en te integreren in het reguliere onderwijsaanbod;
- Studenten, leerlingen en medewerkers van de GSG hebben een digitale leer- en werkomgeving waarmee ze via alle kanalen toegang hebben tot voor hen relevante informatie en functionaliteit;
- De GSG beschikt over betrouwbare en relevante stuurinformatie voor verhoging van studiesucces en de kwaliteit van het onderwijs;
- De GSG beschikt over een state-of-the-art infrastructuur voor het opslaan, transporteren, verwerken, visualiseren, delen, archiveren en ontsluiten van gegevens;
- Medewerkers en studenten van de GSG kunnen drempelloos samenwerken zowel regionaal, nationaal als internationaal;
- De bedrijfsvoering en informatievoorziening van de GSG is efficiënt, veilig en duurzaam ingericht.

Het werken in de cloud en het groeiende aanbod van diensten daarin (Software as a Service, SAAS) biedt de mogelijkheden om de bovenliggende ontwikkelingen te ondersteunen en de ambities te realiseren.

2.3 Marketing, communicatie en voorlichting

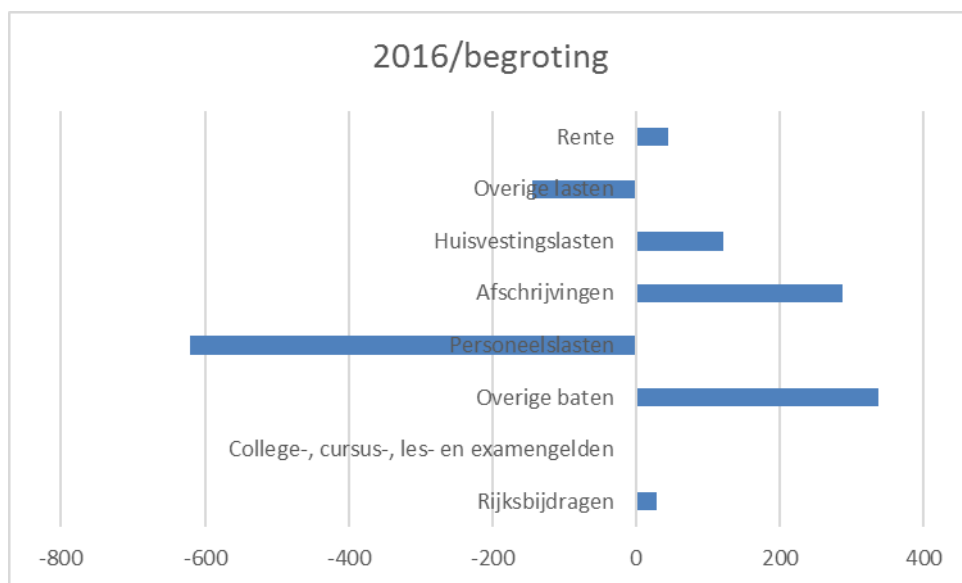
In 2016 is een marketingplan vastgesteld voor het Gomarus College.

Hoofdstuk 3 Financiën GSG

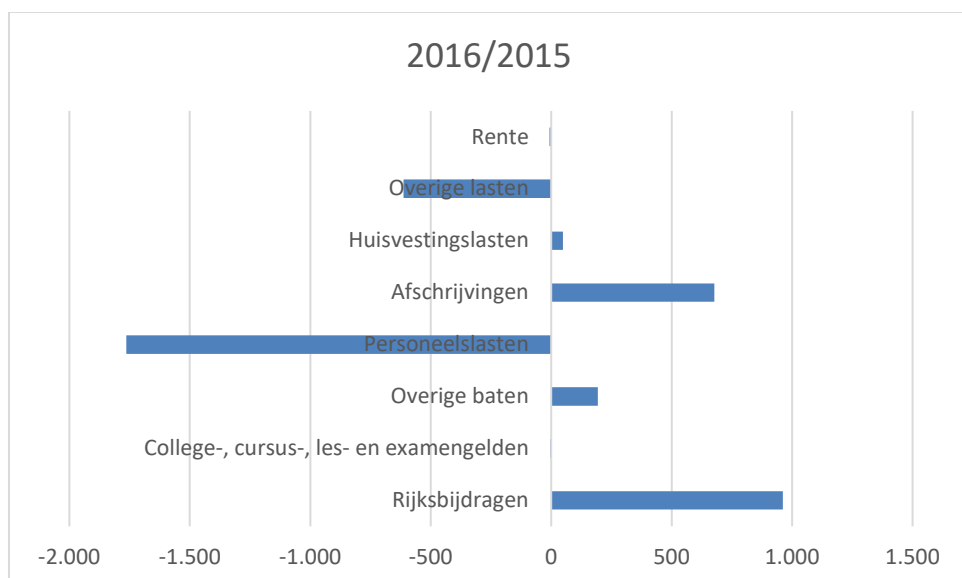
Financiën Gereformeerde Scholengroep

Financieel resultaat

Het resultaat over 2016 is uitgekomen op € -122.000 ten opzichte van begroot € -173.000 en het resultaat € 387.000 in 2015. Hieronder worden de belangrijkste oorzaken ten opzichte van de begroting en ten opzichte van vorig jaar toegelicht.



De hogere overige baten zijn hogere incidentele baten en bijdragen, vooral detachering personeel. De lagere afschrijvingen zijn het gevolg van vertraagde en uitgestelde investeringen. De hogere personeelskosten worden veroorzaakt door hogere dotaties aan voorzieningen in het kader van duurzame inzetbaarheid, de vorming van een voorziening voor senioren bij het MBO, het berekenen van sociale lasten over de reservering voor duurzame inzetbaarheid en hogere overige personeelskosten zoals bijvoorbeeld door het fietsenplan. De lagere huisvestingskosten zijn het gevolg van lagere huurkosten en lagere energiekosten.



De hogere Rijksbijdragen zijn het gevolg van meer leerlingaantallen bij het Gomarus College en studenten bij het ROC, het afgesloten Loonakkoord en nieuwe bekostigingssystematiek bij het ROC. De hogere personeelskosten zijn vooral het gevolg van meer ingezet personeel als gevolg van de invoering van de 1000 uren norm bij het ROC en de duurzame inzetbaarheid bij het Gomarus College en de cao-stijgingen.

Indicatoren

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	Signalering
Solvabiliteit	0,57	0,57	0,55	0,51	0,46	0,38	Bij een waarde lager dan 0,3
Liquiditeit	1,53	1,68	1,14	1,32	1,02	0,42	Bij een waarde lager dan 0,75
Rentabiliteit	-0,4%	1,3%	0,7%	3%	31%	-6%	n.v.t
Kapitalisatiefactor	29%	28%	24%	26%	23%	17%	Boven de 60%

Solvabiliteit: eigen vermogen en voorzieningen/totaal passiva
 Liquiditeit: kortlopende vorderingen en liquide middelen/kortlopende schulden
 Rentabiliteit: resultaat uit gewone bedrijfsvoering/ totaal vermogen (2010: exclusief de afboeking van de vordering op het ministerie van OCenW)
 Kapitalisatiefactor: totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)

Financiële situatie op balansdatum

De liquiditeitspositie is ten opzichte van 2015 licht gedaald. Deze daling is vooral veroorzaakt door het jaarresultaat 2016 en de gedane investeringen in 2016, een nadere specificatie vindt u in het kasstroomoverzicht op blz.86. De geconsolideerde solvabiliteitsratio (eigen vermogen+ voorzieningen/ totaal vermogen) bleef nagenoeg gelijk aan vorig jaar en ligt boven het minimum dat de inspectie als ondergrens gehanteerd.

Eigen vermogen

De totale vermogenspositie is in het afgelopen verslagjaar heel licht gedaald (8,2 mln; 2015 € 8,3 mln), als gevolg van het negatieve resultaat. Het bestuur heeft bij het opstellen van de begroting 2016/2017 maatregelen genomen om toekomstige exploitatieresultaten van negatief naar positief om te buigen en ruimte te creëren voor noodzakelijke investeringen in onderwijs en gebouwen. Een van de elementen daarvan is de invoering van risicomanagement. Risico-inventarisatie leverde een prioritering op van de beheersmaatregelen. Op basis van de beheersmaatregelen in het kader van de begroting 2016/2017 is het bestuur van mening dat het eigen vermogen toereikend is voor de continuïteit.

Financiering/ Kasstromen

De kasstroom uit operationele activiteiten is toegenomen met € 2,1 mln (2015: 1,1 mln) hoofdzakelijk door het jaarresultaat, mutaties in de voorzieningen en mutaties in de vlottende activa. De kasstroom uit investeringsactiviteiten nam af mede door de desinvestering cq verkoop van het boekenfonds. De kasstroom uit financieringsactiviteiten is afgenomen door de gedane reguliere aflossingen. In het verslagjaar zijn de gedane investeringen ad € 0,5 mln hoger dan de afschrijvingen ad € 1,0 mln. Dit mede door een voorfinanciering van de nieuwbouw van de gymzaal aan het Vondelpad .

Toekomst- en continuïteitsparagraaf

Kengetal	2015	2016	2017	2018	2019
Leerlingen (incl Vavo)	3173	3176	3242	3333	3376
Studenten BOL	663	666	678	688	698
Studenten BBL	12	5	14	14	14

situatie op 1/10 van het jaar

Personel bezetting

Management/Directie	21,45	20,57	20,57	20,57	20,57
Onderwijzend personeel	215,21	242,37	247,47	253,17	255,37
Overige medewerkers	111,98	99,19	99,19	99,19	99,19
	348,64	362,13	367,23	372,93	375,13

Aantal fte op 31-12 van het jaar

	2015	2016	2017	2018	2019
Balans					
Activa					
Materiële Vaste activa	9.773	10.294	10.758	10.908	11.057
Vlottende activa	1.963	1.516	1.516	1.516	1.516
Liquide middelen	4.212	4.601	3.854	3.466	3.399
Totaal activa	15.948	16.411	16.128	15.890	15.972

Passiva

Eigenvermogen					
Algemene reserve	3.940	3.889	3.809	3.849	4.104
Bestemmingsreserve	4.332	4.262	4.087	3.837	3.692
Voorzieningen	854	1.278	1.418	1.558	1.698
Langlopende schulden	3.146	2.978	2.810	2.642	2.474
Kortlopende schulden	3.676	4.004	4.004	4.004	4.004
Totaal Passiva	15.948	16.411	16.128	15.890	15.972

	2015	2016	2017	2018	2019
Baten					
Rijksbijdrage	29.310	30.271	31.434	32.042	32.666
Cursusgelden	5	-	2	2	2
Overige baten	968	1.226	781	784	795
	30.283	31.497	32.217	32.828	33.463
Lasten					
Personeelskosten	23.515	25.343	25.605	26.014	26.305
Afschrijvingen	1.714	1.037	1.573	1.782	1.775
Huisvestingskosten	1.355	1.306	1.380	1.362	1.362
Overige lasten	3.199	3.812	3.810	3.859	3.897
Totaal lasten	29.783	31.498	32.368	33.017	33.339
Saldo Baten en Lasten	500	1-	151-	189-	124
Rente baten	18	10	48	48	48
Rente lasten	132	131	152	69	62
Saldo Financiële bedrijfsvoering	114-	121-	104-	21-	14-
Totaal resultaat	386	122-	255-	210-	110
Ten laste van bestemmingsreserve			105	180	75
Jaarrresultaat			150-	30-	185

Gegevens ontleend aan de meerjarenbegroting

	2015	2016	2017	2018	2019
Kengetallen:					
Leerlingen per Fte	11	10,6	10,7	10,8	10,9
Leerlingen per Fte OP	17,8	15,9	15,9	15,9	16
Kosten Fte in loondienst x 1000	€ 67,4	€ 70,0	€ 69,7	€ 69,8	€ 70,1
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,68	1,53	1,34	1,24	1,23
Solvabiliteit	0,57	0,57	0,58	0,58	0,59
Rentabiliteit in % van de omzet	1,3%	-0,4%	-0,8%	-0,6%	0,3%

Leerlingen/studenten: De leerlingaantallen bij het Gomarus College zullen naar verwachting de komende jaren nog licht stijgen. Na deze periode verwachten wij mede als gevolg van demografische ontwikkelingen een daling van het aantal leerlingen. Uitspraken doen over de ontwikkelingen van studentenaantallen bij het ROC Menso Alting gaat gepaard met een redelijke mate van onzekerheid. Het ROC Menso Alting stond voor het tweede achtereenvolgende keer op de tweede plaats in de mbo-keuzegids. Voor de opleidingen in de sector Gezondheidszorg zijn regionaal afspraken gemaakt over de maximaal toelaatbare instroom die voor komend jaar gelijk is gehouden met de instroom van afgelopen jaar, een stijging in deze sector zal dus niet plaatsvinden. De verwachtingen zijn voor het komend jaar dat de inschrijvingen stabiliseren of licht groeien.

Personeel: Door de toename van leerlingen en studenten verwachten wij dat het onderwijzend personeel in aantal nog iets zal toenemen. Het beleid is er op gericht om de omvang van directie en ondersteunend personeel niet te laten toenemen maar te onderzoeken of dit door efficiency verlaagd kan worden.

Investerings en afschrijvingen: In overleg met de gemeenten wordt onderzoek gedaan naar vervangende huisvesting (Drachten), in Groningen wordt onderzocht hoe de gymvoorzieningen moeten worden gerealiseerd. De insteek in Groningen en Drachten is dat hier geen of slechts heel beperkt onderwijsmiddelen voor moeten worden ingezet. Verder heeft een inspectie van de

gebouwen plaatsgevonden en is er een investeringsplan (10 jaar) opgesteld. De gevolgen hiervan zijn verwerkt in de meerjarencijfers.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt vorm gegeven binnen de PDCA-cyclus van de GSG. Jaarlijks wordt een (meerjaren-)begroting inclusief een risicoparagraaf opgesteld. Per kwartaal wordt een rapportage opgesteld en besproken met het Bestuur en de Auditcommissie over de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van uitvoering van de begroting en de ontwikkelingen van de risico's.

Risicomanagement

Belangrijke risico's zijn:

De ontwikkeling van het aantal leerlingen en studenten, belangrijke factoren hierin zijn: het imago van de instellingen en de belangstelling van ouders, leerlingen en studenten. Naast een goede kwaliteitsbewaking wordt er gewerkt aan PR en marketing om potentiële leerlingen en studenten met het Gomarus College en het ROC Menso Alting bekend te maken.

De kwaliteit van de opleidingen; naast kwaliteitsborging en ontwikkeling van de curricula is er aandacht voor adequaat personeelsbeleid ondermeer in de vorm van functioneringsgesprekken en aandacht voor opleiden en ontwikkelen.

De ontwikkeling van de Rijksbekostiging; de verwachting is dat er weinig extra middelen ter beschikking worden gesteld, hiertegen over staat de invoering van de nieuwe bekostigingsregels, extra eisen en verplichtingen. Om dit risico te verminderen wordt gewerkt aan het optimaliseren van de bedrijfsvoering zodat tijdig kan worden bijgestuurd op gewijzigde omstandigheden.

De afstemming van opleidingen in het kader van de Macro doelmatigheid; afspraken die gemaakt worden kunnen voor het ROC door de kleinschaligheid een groot effect hebben anderzijds zou het ook kunnen leiden tot nieuwe mogelijkheden.

Huisvesting; Ondermeer door bezuinigingen bij gemeenten wordt in toenemende mate aan ons gevraagd om een eigen bijdrage aan investeringen te leveren. Gewerkt is aan de ontwikkeling van een meerjaren-investeringsbegroting om tijdig keuzes te maken. Dit zal periodiek geëvalueerd moeten worden omdat de middelen beperkt zijn en de kwaliteitseisen die met name aan gebouwen en aan de inrichting daarvan steeds hoger worden.

Treasury management

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

Verklaring helderheid in de bekostiging

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

Verbonden partijen

Zie bijlage verbonden partijen blz. 98.

Besteding geormerkte subsidies

Voor een overzicht van de subsidies voor VO en BVE verwijzen wij u naar bijlage G van de jaarrekening.

VO

Regeling Lerarenbeurs voor scholing ontvangen €128.077,92 en €92.079 (2015). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede het beschikbaar stellen van studieverlof.

BVE

Subsidieregeling Schoolmaatschappelijk Werk MBO € 8.357,7 (2016) en €11.747 (2015). Dit bedrag is besteed aan een schoolmaatschappelijk werker.

Regeling Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom ontvangen € 8.244,48. Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede het beschikbaar stellen van studieverlof.

Deel A ROC Menso Alting

1.1 Identiteit

In 2018 zien we een school met een helder, christelijk profiel. Een school waar leven vanuit de Bijbel de norm is. Een school waar zowel studenten als medewerkers bewust voor kiezen. We besteden veel aandacht aan onze dagopeningen, vieringen en jaarthema's. Daarnaast vinden we het van belang dat onze student in zijn werk en als christen stevig in zijn schoenen staat.

Als christen heb je oog voor de wereld om je heen. De wereld die met zorg en liefde door God geschapen is. Oog voor je familie, buren en vrienden, voor de mensen die je op school of in je werk tegenkomt, maar ook oog voor de schepping zelf. Wij willen onze studenten bewust maken van deze verantwoordelijkheid. Zo stimuleren wij hen van waarde te zijn voor de maatschappij. Om prikkelend en zelfbewust in die maatschappij te staan. Onze studenten zien de ander en worden graag gezien.

Onze medewerkers worden nadrukkelijk vanuit hun identiteit gedreven. We werken vanuit onze passie voor de door God geschapen mens. We willen graag een rolmodel zijn voor de student en hen helpen zich te ontwikkelen.

1.2 Strategie

Ons koersplan 2014-2018 zit in zijn laatste jaar. In de periode die dit koersplan beslaat, hebben we te maken gehad met de invoering van het actieplan Focus op Vakmanschap. Zo moesten we onze opleidingen verkorten en intensiveren, inspelen op een nieuwe bekostigingssystematiek, nieuwe kwalificatiedossiers invoeren, beleid maken op ongediplomeerde instroom en werken aan de kwaliteit van het taal- en rekenniveau van onze studenten. Geen kleine klus, maar met goede resultaten tot nu toe. Focus op Vakmanschap is daardoor gaan werken als kwaliteitsimpuls voor ons onderwijs.

Het Koersplan kende vier speerpunten waarmee we inhoud geven aan onze missie en visie:

1. Professionalisering

Ons personeel bepaalt de kwaliteit van ons onderwijs en geeft inhoud aan identiteit. Onze medewerkers worden gedreven vanuit een gezamenlijke missie en visie. We vinden het belangrijk dat ons personeel professioneel is en zich blijft ontwikkelen. We zijn een lerende organisatie en dat willen we blijven.

Daarom:

- zetten onze docenten hun pedagogische en didactische kwaliteiten in en blijven zij zich daarin ontwikkelen;
- leren we met en van elkaar;
- zijn onze docenten verbonden met de praktijk;
- werken we vanuit een christelijke levensovertuiging.

2. Begeleiding

In onze begeleiding ligt onze kracht. We kennen onze student. We zijn betrokken en oprecht geïnteresseerd en hebben oog voor zijn/haar netwerk. We willen hier in blijven uitblinken.

Daarom:

- begeleiden en confronteren we de student vanuit een christelijke visie;

- zijn we gericht op de loopbaan van de student;
- hebben we een helder begeleidingsprofiel en weten we wanneer we studenten met specifieke hulpvragen moeten doorverwijzen;
- wordt iedere student begeleid vanuit een passend begeleidingsplan.

3. ICT

ICT speelt een belangrijke rol in de kwaliteit van ons onderwijs, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Onze ICT-omgeving ondersteunt het primaire proces. We willen weten hoe en waarom we ICT in onze organisatie en ons onderwijs in moeten zetten, aansluitend op ontwikkelingen in het werkveld.

Daarom:

- werken we aan en vanuit een visie op onderwijs en ICT;
- draagt onze ICT-infrastructuur bij aan het uitwerken van die visie;
- zijn onze medewerkers competent in het gebruik van ICT.

4. Duurzaamheid

Duurzaamheid betekent voor ons verantwoord omgaan met de schepping en oog hebben voor de mensen om ons heen. Werken aan duurzaamheid begint bij onszelf, bij de keuzes die wij maken. Een pittige opdracht in een tijd waarin we vaak gericht zijn op onszelf en op consumptie.

Daarom:

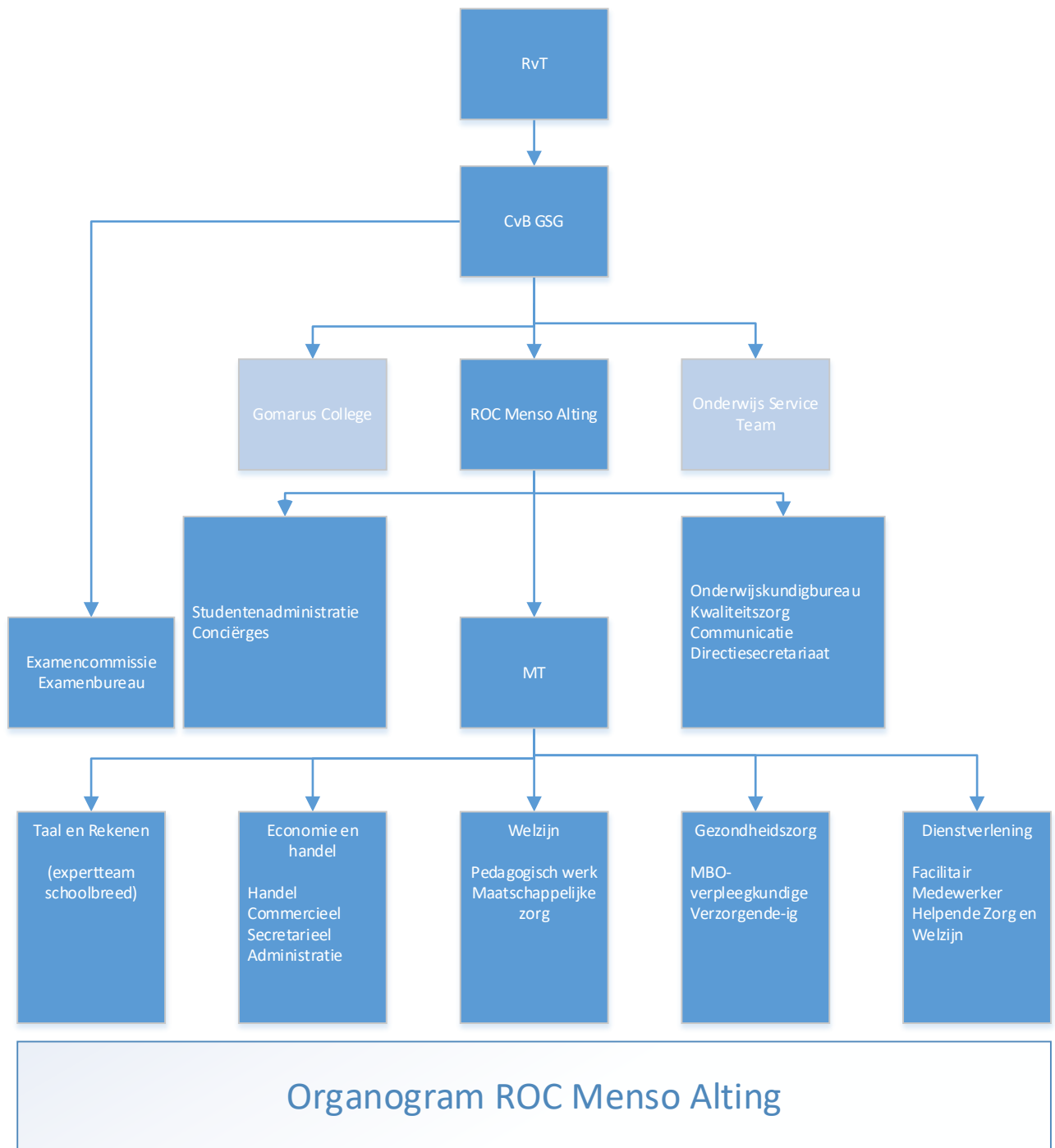
- zijn onze medewerkers en studenten zich bewust van dit thema en heeft dit een plaats in ons lesaanbod;
- werken onze studenten aan projecten, in de directe omgeving van de school, maar ook ver weg (Horizonjaar);
- maken we duurzame keuzes in onze bedrijfsvoering.

Door middel van deze vier speerpunten hebben we de afgelopen jaren gewerkt. Ondertussen blijft het mbo volop in ontwikkeling. Daar spelen we natuurlijk op in. Te denken valt aan de aansluiting op het hbo, ontwikkelingen rondom het Vakcollege, het up-to-date houden van het opleidingsportfolio, het inzetten op internationalisering en de uitwerking van Focus op Vakmanschap. Daarbij zijn we ons bewust van onze schaalgrootte. We zijn realistisch en hoeven niet altijd zelf het wiel uit te vinden. We zetten ons netwerk in ten behoeve van de kwaliteit van ons onderwijs en we nemen de ruimte om hierin strategische keuzes te maken.

1.3 Organisatie

ROC Menso Alting is in 1978 ontstaan met de start van de 3-jarige Middelbare Opleiding voor Verpleegkunde. Het Gomarum College – gereformeerde school voor voortgezet onderwijs – bestond toen al, maar van gereformeerd middelbaar beroepsonderwijs was nog geen sprake. In de daarop volgende jaren werden er sociale opleidingen aan het mbo-aanbod toegevoegd en veranderde de naam van de school in MDGO. Vanaf 1989 werden hier ook de MEAO-opleidingen aan toegevoegd die tot dan toe waren ondergebracht bij het Gomarum College. Vanaf 1991 voerde de school de naam Menso Alting College en per 1 januari 2007 de huidige naam: ROC Menso Alting.

1.4 Organigram



1.5 Menselijke maat

Wat betreft de studenten zit het wel goed met de menselijke maat binnen ROC Menso Alting. Dat blijkt duidelijk uit de JOB-monitor. Studenten geven aan goed contact te hebben met hun docenten en worden goed geholpen bij hun problemen. Medewerkers zijn naar hun mening goed te bereiken als ze hen nodig hebben. Ook in de begeleiding rondom de stage voelt de student zich gezien en gehoord. Studenten geven aan goed geïnformeerd te zijn over hun rechten en plichten. Er is een

studentenraad die een actieve dialoog voert binnen de school. Ook voelen ze zich veilig en zijn ze ruim tevreden over de sfeer binnen de school.

Wat betreft de menselijke maat voor medewerkers is er sprake van een zeer goed werkklimaat. Medewerkers zijn erg tevreden en zijn trots op de organisatie. Ze geven aan zich gehoord te voelen door hun leidinggevende. Het is voor hen duidelijk bij wie ze moeten zijn als er een probleem is. Meer informatie is te vinden in het medewerkersonderzoek.

Omdat ROC Menso Alting een klein mbo is en de bestuurlijke omvang binnen de Gereformeerde Scholengroep waar het mbo onder valt ook van een normale tot kleine omvang is, is de angst vanuit de politiek dat er onvoldoende herkenbaarheid van het onderwijs voor onze studenten is, niet aan de orde.

1.6 Ondernemingsraad

Zie blz. 11.

1.7 Studentenraad

In 2016 stond een stevige studentenraad aan het roer. Inmiddels ervaren in de wereld van de medezeggenschap en communicatief vaardig. De gesprekken met de directeur, met de bestuurder, met de Ondernemingsraad verlopen plezierig en geven een inkijkje in de ervaringen van studenten op ROC Menso Alting. Gesprekken met de Raad van Toezicht moeten nog wat meer vormkrijgen.

Door de studentenraad is een flyer ontwikkeld waarmee studenten bekend kunnen worden gemaakt met de studentenraad. De flyers zijn in alle klassen in de school uitgedeeld met een persoonlijke toelichting van de leden van de studentenraad. Een mooie stap om de achterban meer te betrekken bij het werk van de studentenraad.

De agenda's van de vergaderingen waren steeds goed gevuld. Er kon op veel manieren meegedacht worden. De directeur nam de leden van de studentenraad goed mee in alle ontwikkelingen.

Bijzonder was de instemming met het identiteitsdocument voor nieuwe studenten. Een mooie manier om de identiteit van de school vorm te geven. Het had de unanieme instemming van de studentenraad. Verder kwamen de gebruikelijke onderwerpen voorbij, waaronder de onderwijsovereenkomst, de klachtenregeling, het deelnemersstatuut, de ICT-verklaring, de vrijwillige bijdrage en de BPV-overeenkomst.

In het najaar zijn 3 nieuwe leden geworven. De raad bestaat nu uit 3 ervaren en 3 nieuwe leden. Een mooie mix.

In december was een lid van de studentenraad vertegenwoordigd bij de sollicitatiegesprekken voor de nieuwe directeur. Dit was een bijzondere rol voor de studentenraad, die door iedereen belangstellend werd gevolgd. De inbreng van de betreffende student was zeer goed. De leden van de sollicitatiecommissies waren het daar helemaal over eens.

2. Onderwijs en examinering

2.1 Studiesucces

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat laat zien hoe groot het aantal instellingsverlaters in een schooljaar is als percentage van alle instellingsverlaters in dat schooljaar. In de berekening worden alle diploma's die een student binnen de instelling heeft behaald meegenomen. Zie bij de bijlagen de tabellen.

Jaarresultaat

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

2.2 VSV

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Doelpercentage 2016
Totaal	2,1% (12)	2,3% (14)	3% (19)	1,3 (8)	nvt
Niveau 2	3,4% (2)	6,8% (5)	11,1% (6)	3,64	10,0%
Niveau 3 en 4	2,0% (10)	1,7% (9)	2,3% (13)	1,05	2,75%

Bron: DUO

Begeleiding is onze kracht, dat wordt ook duidelijk in onze VSV-cijfers. Hoewel onze VSV-cijfers laag zijn, zagen we in 2014-2015 een stijging. Vooral voor niveau 2 is deze stijging hoog, voor niveau 3 en 4 blijft het hangen vlak boven de 2%. In 2015-2016 zien we weer een daling van de cijfers. In 2016 hebben we deze cijfers geanalyseerd. Op basis daarvan kunnen we een aantal dingen concluderen:

- Het is lastig om op basis van de administratie het verhaal achter de cijfers te analyseren. Reden van uitstroom wordt onvoldoende toegelicht.
- De VSV binnen niveau 3 en 4 ligt vooral in de hogere jaren. Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat overgangsnormen niet altijd duidelijk zijn, waardoor sommige studenten te makkelijk doorstromen naar een hoger niveau. De opleidingsteams nemen het verscherpen van de overgangsnormen waar nodig mee in hun teamplannen.
- De uitstroom van studenten op niveau 2 zonder startkwalificatie heeft stuk voor stuk te maken met de persoonlijke omstandigheden van de studenten. In alle gevallen is ingezet op begeleiding van de student, maar leidde de individuele situatie van de student tot een uitschrijving. De kleinschaligheid van de school, de bekendheid ten aanzien van goede begeleiding en het verruimen van het toelatingsbeleid hebben er toe geleid dat er een (nog) grotere groep jongeren binnenkomt die belang heeft bij de begeleiding zoals wij die bieden. Wij bieden die begeleiding graag, maar zien dat ook terug in onze cijfers voor VSV.

2.3 Studenttevredenheid

Uit de JOB-Monitor blijkt dat onze studenten tevreden zijn over de school en de opleidingen. ROC Menso Alting is een klein ROC. Onze docenten kennen hun studenten en de studenten voelen zich

veilig en gezien op school. Veiligheid en sfeer worden dan ook hoog gewaardeerd. Ook de tevredenheid over de toetsing springt in het oog. De toetsen sluiten aan bij de leerstof en de studenten zijn daarnaast tevreden over de betrouwbaarheid van de beoordeling.

De afgelopen jaren heeft de loopbaanbegeleiding onze aandacht gehad. Het resultaat daarvan zien we terug in de stijgende lijn in tevredenheid van onze studenten.

De vermelde scores van de JOB Monitor zijn ook op teamniveau beschikbaar en vormen daarmee voor de teams een middel om de kwaliteit van het onderwijs gericht te verbeteren.

2.4 Inspectie

Oordeel inspectie van het onderwijs

In maart 2016 heeft de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek naar de Staat van de Instelling (SvI) uitgevoerd. Het onderzoek heeft tot doel om de kwaliteitsborging van de instelling te bepalen en om de risico's voor de onderwijskwaliteit in te schatten. De Staat van de instelling wordt elke drie jaar opgemaakt en bestaat uit een analyse van gegevens, een instellingsbreed onderzoek en een kwaliteitsonderzoek bij één of meer opleidingen.

Oordeel inspectie

De Inspectie concludeert dat de kwaliteit van het onderwijsproces van voldoende tot goede kwaliteit is. Door de nauwe verwevenheid van steekproefopleidingen met alle andere opleidingen zien zij voor het onderwijsproces geen tot gering risico.

Voor de opbrengsten, de financiële continuïteit en de tevredenheid van studenten, medewerkers en werkgevers ziet de Inspectie geen tot een gering risico.

Voor het gebied examinering ziet de inspectie een hoog risico. Dit heeft voornamelijk te maken met het naar hun mening niet oppakken van aandachtspunten uit het vorige onderzoek rond de afname en beoordeling van examens en de nieuwe samenstelling van de examencommissie vanaf september 2016.

De kwaliteitsborging op instellingsniveau beoordeeld de inspectie als onvoldoende, omdat niet voldaan is aan de kernaspecten beoordeling en verbetering en verankering. Ook wordt naar hun mening niet voldaan aan het aspect dialoog en verantwoording.

In oktober 2016 heeft de inspectie van onderwijs een onderzoek naar kwaliteitsverbetering (okv) uitgevoerd in verband met het tijdig ondertekenen van de praktijkovereenkomst. Naar aanleiding van dit okv concludeerde de inspectie dat de opleiding voldoet aan deze wettelijke vereiste.

Het onderzoek naar de staat van de instelling en het onderzoek naar kwaliteitsverbetering hebben op opleidingsniveau geleid tot het volgende oordeel:

Opleiding	Onderwijs- proces	Examinering & Diplomerings	Opbrengsten	Kwaliteits- borging	Naleving wettelijke vereisten
Onderwijsassistent	V	O	V	O	VW
Junior Accountmanager	V	O	X	O	VW
Verzorgende IG	V	O	V	O	VW

X: niet onderzocht

O: onvoldoende

V: voldoende

G: Goed

VN: voldoet niet

VW: voldoet wel

Zienswijze ROC Menso Alting

Wij zijn trots op ons onderwijs en herkennen ons in de constatering van de inspectie dat zij geen risico's hebben vastgesteld voor de kwaliteit van het onderwijsproces. Zo oordeelt de inspectie bijvoorbeeld dat intake & plaatsing, schoolklimaat, studieloopbaanbegeleiding en zorg degelijk zijn vormgegeven en dat dat goed wordt uitgevoerd. Naar aanleiding van het inspectierapport heeft ROC Menso Alting een verbeterplan geschreven dat in het schooljaar 2016-2017 zal worden uitgevoerd. In het najaar van 2017 zal de inspectie een onderzoek doen naar kwaliteitsverbetering (okv) op het gebied van examinering en kwaliteitsborging.

De kwaliteit van de examinering en de diplomering vinden wij, in tegenstelling tot de inspectie, over het algemeen van voldoende kwaliteit. Er zijn op dit vlak wel punten waarop we willen verbeteren. Zo kunnen we de betrouwbaarheid van examenbeoordelingen nog beter borgen door o.a. sterker in te zetten op onafhankelijke beoordeling en een goede onderbouwing van de beoordeling. Ook kan de examencommissie meer de rol op zich nemen als toezichthouder en vanuit die positie procedureel en inhoudelijk de kwaliteit van het exameninstrumentarium en van de processen van afname, beoordeling en diplomering borgen.

Het systeem van kwaliteitsborging en de werkwijze die wij daarbij hanteren werkt naar ons oordeel, in tegenstelling tot het oordeel van de inspectie, voldoende. Wij zien dat de uitvoering van de kwaliteitszorgsystematiek scherper kan door normen in doelen zo concreet te beschrijven dat voor iedereen duidelijk is of en wanneer er aan voldaan wordt. Aan de hand daarvan willen wij de kwaliteit van de verschillende opleidingen beter in beeld brengen zodat risico's beter gedetecteerd en verbeteracties geformuleerd kunnen worden.

Klachten

In 2016 zijn geen klachten gemeld.

Jaar	Aantal klachten
2016	0
2015	0
2014	0
2013	1

Bij de commissie van Beroep Examens is niemand in beroep gegaan.

2.5 Passend Onderwijs

Aan het begin van elk schooljaar worden met studenten en hun ouders gesprekken gevoerd over de ondersteuning die de student nodig heeft. Uit de intake en/of het instroomdossier waarmee een student binnen komt, komt naar voren dat er extra ondersteuning nodig is. Er wordt met de student een addendum opgesteld waarin de ondersteuning wordt benoemd en deze wordt aan de onderwijsovereenkomst gekoppeld. Lopende het schooljaar zijn er evaluaties met de betreffende studenten. Deze studenten zijn gekoppeld aan leden van het intern Zorgadviesteam. In totaal ging het in schooljaar 2015-2016 om 17 studenten.

Goed om te melden zijn de contacten met Centrum Jeugd en Gezin. Er is over en weer samenwerking die ook de student opvalt. Studenten geven aan heel blij te zijn dat die samenwerking zo goed is, want ze merken dat ze daardoor beter en sneller geholpen worden.

Sinds schooljaar 2015-2016 moeten studenten faciliteiten aanvragen. Het examenbureau beslist of en zo ja, welke faciliteiten er kunnen worden toegekend. Er is in totaal door 37 studenten een aanvraag gedaan. Van die aanvragen waren 32 voor dyslexie.

2.6 Invoering iHKS

Curricula op basis van nieuwe kwalificatiestructuur

In 2016 hebben de teams gewerkt aan een nieuw curriculum per opleiding op basis van de herziene kwalificatiedossiers. Alle opleidingen zijn in september 2016 gestart met hun onderwijs op basis van deze nieuwe curricula.

2.7 Kwaliteits- en excellentieplan

Keuzedelen

Opleidingen binnen de afdeling Economie wijken af van de keuzedeelverplichting. Ze kiezen voor de mogelijkheid af te wijken van de keuzedeelverplichting t.b.v. persoonlijke, culturele of maatschappelijke vorming. Daarvoor is een programma ontwikkeld op het gebied van identiteit, gericht op het vormgeven van identiteit binnen het beroep waarvoor ze worden opgeleid.

Kwaliteitsplan

ROC Menso Alting werkt dag in dag uit aan de kwaliteit. Voor een deel worden deze werkzaamheden bekostigd vanuit het geld dat ons beschikbaar wordt gesteld vanuit de regeling kwaliteitsafspraken MBO. Deze werkzaamheden omvatten de volgende thema's:

- professionalisering van management, onderwijspersoneel en examenfunctionarissen en de kwaliteit van HRM;
- intensivering van het onderwijs in Nederlands en Rekenen;
- voortijdig Schoolverlaten;
- ICT;
- bedrijfsvoering.

De tussenrapportage met daarin de behaalde resultaten in 2016 vindt u in de bijlage.

Excellentieplan

Wij vinden het belangrijk dat studenten de mogelijkheid krijgen hun talenten te ontdekken en in te zetten en hun horizon te verbreden. Dat past bij de identiteit van onze school: God gaf elk van onze studenten talenten; wij willen hen uitdagen het beste uit hen zelf te halen. Dat doen wij binnen ons reguliere programma, maar ook excellentieprogramma's zijn hiervoor een uitgelezen mogelijkheid. Een excellentieprogramma is een extra uitdagend programma voor studenten met specifieke ambities. Deze ambities kunnen op meerdere vlakken liggen. Wij kiezen er voor om op drie vlakken mogelijkheden voor deze studenten te bieden vanuit de excellentiegelden:

- voorbereiden op en deelnemen aan Skills vakwedstrijden;
- het stimuleren van ondernemend gedrag van studenten met de Ondernemersacademie;
- ervaring in internationaal werken op het vlak van cultuur en identiteit middels het Horizonjaar.

De student die kiest voor een excellentieprogramma, kiest voor een verzaamd onderwijsprogramma. Dit vraagt extra creativiteit, extra initiatief en extra ondernemend gedrag van de student. Door vermelding van het resultaat hiervan op het diploma of de resultatenlijst heeft de student aantoonbaar meerwaarde voor het beroepenveld en het vervolgonderwijs.

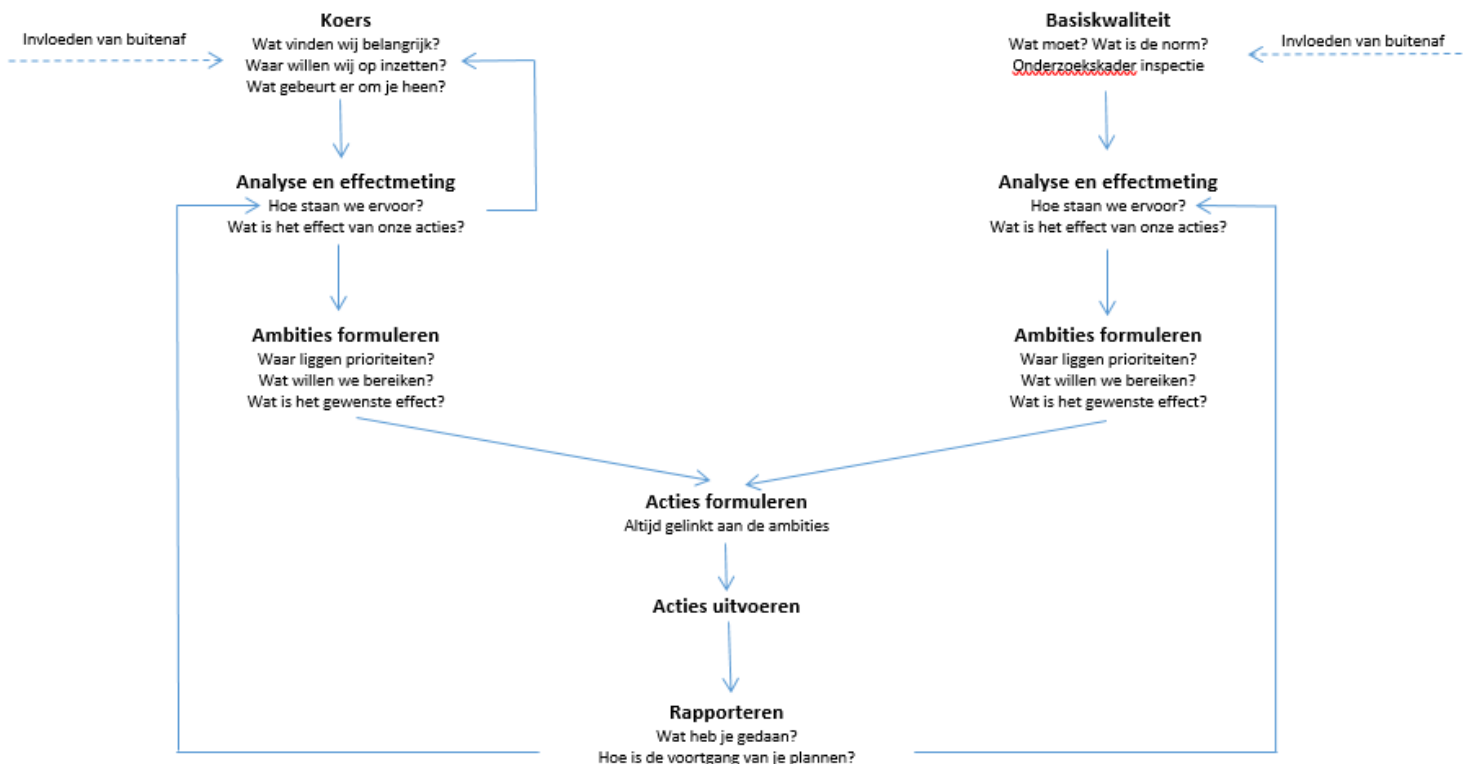
Wij zullen onze excellentiegelden niet besteden aan meestergezeltrajecten, omdat dit niet past bij de opleidingen die wij aanbieden.

De tussenrapportage met daarin de behaalde resultaten in 2016 vindt u in de bijlage.

2.8 Kwaliteitsverbetering onderwijs en examinering

Organisatiecyclus; hoe wij werken

ROC Menso Alting werkt vanuit een vaste organisatiecyclus. Deze cyclus krijgt vorm vanuit twee lijnen; de koers en de 'basiskwaliteit'. Mede naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie naar de staat van de instelling hebben wij deze cyclus verder uitgewerkt. In onderstaande figuur wordt de cyclus zichtbaar gemaakt:



Figuur 1 Organisatiecyclus ROC Menso Alting

De organisatiecyclus beschrijft **wat** we doen. We geven daaraan op de volgende manier vorm:

- De koers van ROC Menso Alting: dat wat Menso Alting Menso Alting maakt, we verwoorden dit in ons *Koersplan*. Je vindt hierin antwoorden op de vragen wat wij belangrijk vinden, waar wij op in willen zetten en wat er van buiten op ons af komt waarmee we aan de slag willen. Het Koersplan wordt (redelijk) vastgezet, voor een periode van 5 jaren.

Jaarlijks analyseren we de stand van zaken. We kijken of we gedaan hebben wat we wilden, we verwoorden dit in het *jaarverslag*. Nieuw hierin is de effect meting: wat hebben onze inspanningen opgeleverd? En was dat wat we beoogden? Draagt het bij aan onze bedoeling? (CHECK)

Op basis van deze analyse formuleren we ambities voor het komende kalenderjaar. (ACT)

- De basiskwaliteit: dat wat moet; inspectiekader, regelingen vanuit OCW, etc.
Gedurende het jaar analyseren we de stand van zaken. We doen verslag van deze analyse op basis van de *zelfevaluatie* op opleidingsniveau. Nieuw hierin is de effectmeting; wat hebben onze inspanningen opgeleverd? En was dat wat we beoogden? Draagt het bij aan onze bedoeling? (CHECK)
Op basis van deze analyse formuleren we ambities voor het komende kalenderjaar. (ACT)

De ambities die geformuleerd zijn vanuit beide lijnen, krijgen een plek in het schoolplan en / of de teamplannen. In deze plannen formuleren het management (schoolplan) en de teams (teamplannen) activiteiten met als doel te werken aan de vastgestelde ambities. Bij het formuleren van de acties in het kader van de ambities wordt het beoogde resultaat (wat levert deze actie op, dat is tastbaar) en het beoogde effect (wat is het gevolg van deze acties, dat is meetbaar) benoemd. (PLAN)

Vervolgens worden de plannen uitgevoerd. (DO)

Door te rapporteren houdt je zicht op de voortgang van de plannen. Rapporteren doet het team aan de afdelingsmanager, de afdelingsmanager aan de directeur en de directeur aan de bestuurder. Deze rapportage kan zowel schriftelijk als mondeling. Afspraken die naar aanleiding van de rapportage worden gemaakt worden schriftelijk vastgelegd. Vervolgens komen we van daaruit komen we terug bij de analyse en effectmeting in beide lijnen (CHECK en ACT).

Binnen de organisatiecyclus werken we voor het eerst met een zelfevaluatie op team niveau. In dat kader is in oktober 2016 een kwaliteitsdag georganiseerd voor alle medewerkers binnen de organisatie. Op deze dag zijn medewerkers in gesprek gegaan over de kwaliteitsaspecten op basis van evaluaties en onderzoeksresultaten. Deze dag had meerdere doelen:

- Medewerkers bekend maken met de kwaliteitsaspecten op basis waarvan wij werken
- Medewerkers op de hoogte stellen van de inhoud van onderzoeksresultaten (denk aan JOB-monitor, medewerkersonderzoek, evaluatierapporten, inspectierapport, etc)
- Een begin maken met het vertellen van het verhaal van de opleidingen achter de kwaliteitsaspecten en het beoordelen van de kwaliteit van de opleidingen op basis van de beschikbare data in de zelfevaluatie
- Op basis van het verhaal en de oordelen in de zelfevaluatie ambities formuleren als input voor de team- en schoolplannen.

In 2016 hebben de teams gewerkt aan een nieuw curriculum per opleiding op basis van de herziene kwalificatiedossiers. Alle opleidingen zijn in september 2016 gestart met hun onderwijs op basis van deze nieuwe curricula.

Ook is in 2016 gewerkt aan het optimaliseren van de onderwijslogistiek op het gebied van roosteren. In dat kader is een nieuwe programma in gebruik genomen voor de formatie en is het proces van roosteren beschreven.

2.9 Intensivering (afwijking urennorm)

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

2.10 Burgerschap

Op ROC Menso Alting gebeuren mooie dingen op het gebied van Loopbaan & Burgerschap. In vergelijking met andere ROC's is er veel aandacht voor. Dit is niet zo opmerkelijk, omdat de school door de gereformeerde identiteit veel aandacht besteedt aan persoonlijke vorming.

Iedere afdeling vult L&B anders in. Hiermee sluiten de docenten aan bij het niveau, het leerjaar en de opleiding van de leerling. Toch is er ruimte voor verbetering op het gebied van L&B. Er zijn kwaliteits- en kwantiteitsverschillen ontstaan tussen de invulling per afdeling. Ook is het ook niet altijd even duidelijk welke student wat heeft afgerond. Dit is zeker het geval als studenten van opleiding wisselen. In schooljaar 2016-2017 wordt de situatie rondom L&B beter in kaart gebracht en wordt er geprobeerd om de problemen op te lossen.

2.11 Sociale veiligheid

Elk schooljaar wordt in de zogenaamde plusweken (4 keer per jaar) aan elke student een "veilige-school-dag" aangeboden. Dit gaat per sector. Er is sinds schooljaar 2016-2017 voor gekozen om deze dag pas aan te bieden als de eerste stage gelopen is. Reden hiervoor was dat studenten de onderwerpen dan meer herkennen en beter oppakken. Er zijn 3 workshops, namelijk fysieke training, mentale training en het aangeven van grenzen. De dagen worden door studenten als zeer positief ervaren.

Binnen de school werken 2 vertrouwenspersonen. Zaken waar de vertrouwenspersonen mee te maken krijgen, zijn: stalken op internet en via whatsapp, pesten, sexting en HIV-besmetting. De vertrouwenspersonen zijn goed benaderbaar voor studenten en zeer ervaren.

Verder zijn er trainingen voor studenten georganiseerd rondom het thema "digitaal veilig". Ook dit wordt goed ontvangen door studenten.

Klachten sociale veiligheid

In 2016 zijn geen officiële klachten gemeld, wel zijn er gesprekken gevoerd met de vertrouwenspersonen.

2.12 Internationalisering

Internationalisering begint zich als een olievlek uit te breiden door de school.

Steeds meer studenten horen van het bestaan van de mogelijkheid een periode in het buitenland door te brengen en het aantal studenten dat zich opgeeft voor een buitenlandstage stijgt elk jaar. De coördinatoren voor de buitenlandstages werken met informatieavonden om studenten te motiveren en te informeren over de mogelijkheden.

De meeste buitenlandstages duren 5 weken. Alle niveau 3 of 4 studenten kunnen zich opgeven, maar we zien toch vooral studenten verpleegkunde en SAW die zich hiervoor aanmelden. Studenten uit de sector economie verblijven vaak een volledige stageperiode in het buitenland. Tien of twintig weken. Tijdens dit buitenlandverblijf worden ook proeves afgenomen en werkprocessen afgesloten.

In het subsidieprogramma Erasmus+ van call 2015 zijn 37 buitenlandstages geweest. Op Call 2014 waren dat er nog 34, waarvan 13 docentenstages. In de aanvraag van 2015-2017 was geen ruimte voor docentenstages. Dus de 37 mobiliteiten waren alleen studentenmobiliteiten. Dat is een behoorlijke toename.

Het afgelopen jaar is geïnvesteerd in een betere samenwerking tussen ROC Menso Alting Groningen en Zwolle, die beide putten uit hetzelfde budget. Erik Jansen, internationaal coördinator van ROC Menso Alting Zwolle heeft een beleidsplan geschreven op de uitrol en uitvoering van internationalisering op beide scholen.

Aangezien het aantal studenten dat op buitenlandstage gaat groeit willen we qua budget ook graag mee kunnen groeien, daar is een beleidsplan voor nodig. Daarnaast willen we de uitvoering van alle taken die hierbij komen kijken professionaliseren. Daarvoor is een handboek geschreven waarin onder andere de procedure is opgenomen. Studenten krijgen dit handboek ook zodat ze mede eigenaar worden van het proces.

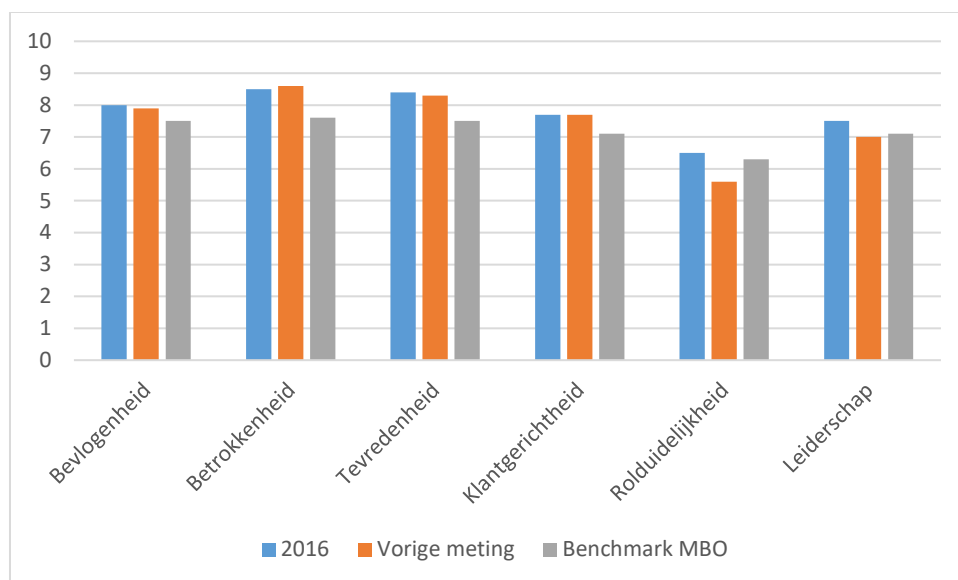
Daarnaast is er op het ROC Menso Alting Groningen een taakgroep internationalisering in het leven geroepen, met als doel alle activiteiten op het gebied van internationalisering binnen de school bij elkaar te brengen en samenwerking met de verschillende betrokkenen te verbeteren.

Studenten komen vaak terug met een gevoel van overwinning. Ze hebben geleerd voor zichzelf te zorgen, problemen op te lossen, ze hebben zichzelf moeten presenteren en daarmee hun eigen grenzen letterlijk en figuurlijk verlegd. Dat is waar we het voor doen.

3 Personeel

3.1 Medewerkersonderzoek

In september 2016 is in samenwerking met Effectory een medewerkersonderzoek uitgezet. Van de medewerkers heeft 86,6% de vragenlijst ingevuld. Medewerkers scoren hoog op bevoegenheid (8,0), betrokkenheid (8,5) en tevredenheid (8,4). ROC Menso Alting is daarmee een high performing organisation. Uit het rapport blijkt dat er op het gebied van communicatie nog verbeterpunten liggen, hier zal in 2017 aandacht voor zijn.



3.2 Professionalisering en scholing

In 2016 heeft de taakgroep professionalisering ingezet op een goed programma voor de scholingscarrousel. Ook is collegiale consultatie breed ingezet in de school.

Daarnaast is er scholing aangevraagd vanuit de medewerkers. Een aantal medewerkers is gestart met de opleiding PDG en PDA. Eén medewerker is gestart met het tweede jaar van MASTER Learning and Innovation. Door andere docenten zijn verschillende cursussen en trainingen gevolgd.

In samenwerking met vo, po en mbo hebben de rekencoördinatoren een scholing opgezet.

Scholingscarrousel

In het kader van de doorgaande professionalisering is ook in het schooljaar 2015/2016 de scholingscarrousel aangeboden. Binnen de scholingscarrousel worden workshops/trainingen aangeboden die de vaardigheden vergroten en de kennis uitbreiden van alle medewerkers.

Om de 'scholingsdrempel' te verlagen, worden de workshops/trainingen binnen de school aangeboden. In het kader van 'ontmoet elkaar' worden de scholingsmomenten onderbroken door een gezamenlijke maaltijd. Deze scholingscarrousel wordt enthousiast door de medewerkers ontvangen.

Op het gebied van examinering

In september 2016 is de examencommissie gestart in een nieuwe samenstelling, conform aangescherpte wet- en regelgeving. De examencommissie is gestart met een uitgebreide scholing, zodat de commissie bekwaam is voor de uitvoering van haar taken. In de periode oktober tot

december heeft de commissie gewerkt aan de plannen voor de kwaliteitsverbetering, mede naar aanleiding van het inspectierapport. Deze plannen zullen vanaf januari 2017 worden uitgevoerd.

Leiderschapsontwikkeling

In 2016 hebben de afdelingsmanagers en directeur van het ROC Menso Alting geen scholing gevolgd.

3.3 Loopbaanontwikkeling en door- en uitstroom

In het afgelopen jaar is de procedure promotie in gebruik genomen. Volgens de promotiecriteria zijn vier docenten bevorderd van schaal LB naar LC.

3.4 Verzuim

In 2016 is er naast kort verzuim sprake van lang en extra lang verzuim binnen ROC Menso Alting. Hoe hiermee om te gaan heeft in 2016 veelvuldig de aandacht gehad en zal ook in 2017 blijven spelen. Ook geldt dat we willen blijven inzetten op het preventief voeren van gesprekken met mensen die risico lopen op verzuim.

3.5 Duurzame inzetbaarheid

In het kader van duurzame inzetbaarheid heeft elke docent uren beschikbaar gesteld gekregen. Elke docent heeft aangegeven hoe deze de uren in wil zetten, dit gebeurt voor een groot deel door mee te draaien met de scholingscarrousel.

3.6 Strategische personeelsplanning

We proberen te werken met een flexibele schil door nieuwe medewerkers de eerste twee jaar via jaarcontracten aan ons te binden. Daarnaast werken we met tijdelijke uitbreidingen van zittende medewerkers. Op deze manier is een eventuele krimp financieel gezien relatief gemakkelijk op te vangen.

Er wordt meer ingezet op multidisciplinaire teams. De beperkte uitstroom voor de komende jaren wordt daarmee opgevangen. Verder wordt blijvend ingezet op de professionalisering van de medewerkers.

Het ziekteverzuim is hoger dan de afgelopen jaren. Dit heeft een duidelijke oorzaak doordat er sprake was van langdurig verzuim van ernstig zieke medewerkers. Ziekteverzuim blijft de aandacht houden en is onderwerp van gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Het streven is om het percentage weer terug te brengen naar 4%.

3.7 Schoolopleider

In 2016 zijn we begonnen met het concreter organiseren van opleiden in de school op locatieniveau. Er zijn twee schoolopleiders aangesteld die verantwoordelijk zijn voor alles met betrekking tot het opleiden in de school. Daaronder valt het opzetten van een begeleidingsstructuur voor stagiair(e)s, instructeurs en startende docenten, het organiseren van intervisie, het begeleiden van het

praktijkgedeelte van de PDA- en PDG-trajecten, het monitoren van verschillende ontwikkelingstrajecten en de selectie/scholing/briefing van vakcoaches en buddy's.

Eén schoolopleider heeft de opleiding Schoolopleider/Lerarenopleider van NHL gevolgd en afgerond. De andere schoolopleider is recent gestart met deze opleiding.

Aan het einde van het schooljaar 2016/2017 zal het gekozen beleid met betrekking tot opleiden in de school geëvalueerd worden. De belangrijkste vragen die daarbij beantwoord moeten worden zijn: 'Hebben we met de gekozen begeleidingsstructuur voldoende aan de ondersteuningsbehoeften van de verschillende doelgroepen kunnen voldoen?' en: 'Zijn de schoolopleiders voldoende gefaciliteerd in tijd en middelen om hun werk goed uit te kunnen voeren?'

4 Bedrijfsvoering

4.1 Facilitaire zaken

In 2016 is nagedacht over verbouw en aanpassing van ruimtes. Besloten is eerst met interne kleine oplossingen het gebouw beter te benutten. Een grotere verbouwing staat voor het eind van 2020 in de investeringsbegroting. Tot die tijd wordt geprobeerd met kleine aanpassingen nog een aantal jaren verder te kunnen.

Er is een 9^e lesuur ingesteld, waardoor meer lessen per dag gegeven kunnen worden. Dat geeft al veel extra mogelijkheden.

4.2 Projectgroepen

4.2.1 ICT en onderwijs

In de eerste helft van 2016 is gewerkt aan een projectvoorstel ten aanzien van Onderwijs en ICT. Dit voorstel is uitgemond in een projectplan op basis waarvan een projectgroep (projectleider en 6 projectleden uit alle geledingen van de organisatie) in het leven is geroepen die met ingang van juni 2016 van start is gegaan. De projectgroep werkt aan de volgende doelstellingen:

1. Vanaf 1 augustus 2016 werken er ICT-ambassadeurs binnen de school die draagvlak creëren voor ICT in het onderwijs en ICT in de organisatie.
2. Op 1 augustus 2017 is de koers ten aanzien van de inzet van ICT (in onderwijs & organisatie) bepaald.
3. In 2020 wordt ons onderwijs vormgegeven met behulp van moderne onderwijs/leertechnologie, zodat we:
 - garant kunnen staan voor modern / eigentijds beroepsonderwijs van kwaliteit;
 - aansluiten bij de ICT-ontwikkelingen in het beroepenveld;
 - leer mogelijkheden en leerresultaten van studenten kunnen verhogen

Daarbij hanteert de projectgroep de volgende planning:

Vanaf augustus 2016	Projectuitvoering doelstelling 1
Vanaf januari 2017	Projectuitvoering doelstelling 2
Vanaf augustus 2017	Projectuitvoering doelstelling 3
Augustus 2020	Projectafsluiting

4.2.2 Bedrijfsprocessen

In 2016 is een stevige start gemaakt met het traject bedrijfsprocessen. Daarbij heeft de focus gelegen op een aantal bedrijfskritische processen (bijvoorbeeld rondom de BPV en de examinering) en nieuwe processen die in het kader van de invoering van iHKS zijn gemaakt (rondom roosteren en keuzedelen). Er is gekozen om te werken met de procesplattegrond voor een gemiddeld ROC. Deze dient als basis en zal al werkende weg specifiek gemaakt worden, waardoor de procesplattegrond voor ROC Menso Alting ontstaat. Per proces wordt gekeken welke actoren een rol hebben binnen het proces. Deze actoren vormen onder leiding van de 'trajectleider' bedrijfsprocessen de werkgroep voor dat betreffende proces. Op deze manier wordt draagvlak en eigenaarschap gecreëerd.

4.3 Taakgroepen

4.3.1 Marketing, communicatie en voorlichting

In het schooljaar 2015-2016 is een identiteits- en imago-onderzoek uitgevoerd. De conclusie van het onderzoek is dat het zeer goed gesteld is met het imago van ons mbo. Verbeterpunt is het confronterende karakter; benoemen dat we een school zijn waar je uitgedaagd en geconfronteerd wordt en waar je ambities waar kunt maken. Het merk kan ook nog sterker communicatief doorvertaald worden. De samenwerking binnen AROC met andere ROC's ontwikkelt zich steeds meer en is van groot belang voor de werving van en communicatie naar potentiële studenten. Er wordt veel energie gestopt in het contact met decanen van VMBO-opleidingen. Met de taakgroep communicatie krijgen we steeds meer slagkracht in onze organisatie.

Door intensief gebruik te maken van Social Media wordt het verhaal van onze school steeds meer verteld en betrekken we studenten, ouders en andere belangstellenden steeds meer bij wat er gebeurt.

Voor het komende seizoen bouwen we verder, bijvoorbeeld aan de samenwerking met het Marketing en Communicatieteam van de GSG en aan de communicatie rondom Skills en de Uitblinkersverkiezing.

4.3.2 Identiteit

Identiteit in de school is erg belangrijk. We hebben goud in handen in de waarde die we meedragen als christen, maar ook in hoe we met studenten omgaan en wat we ze kunnen meegeven over God en Jezus. Daar moeten we iets mee en dat doen we onder andere via de inbreng van de taakgroep identiteit.

Er is een vast ritme van vieringen in het jaar. Er is gestart met het ontwikkelen van een curriculum voor vormend onderwijs. Met het personeel is een 2-daagse gehouden in een klooster met een bijzonder programma waarin de identiteit centraal stond. Op al die manieren wordt geprobeerd identiteit zichtbaarder te maken in de school.

4.3.3 Keuzedelen

De taakgroep keuzedelen is gestart met het in kaart brengen van de mogelijkheden van keuzedelen. In de curricula van de opleidingen zijn de mogelijkheden bedacht. Nu is het zaak dat verder uit te bouwen en er een goed lopend geheel van te maken. Het vinden van een examen bij een keuzedeel bleek nog ingewikkeld. Daarin wordt naar oplossingen gezocht. De taakgroep kijkt goed naar wat er in de school gebeurt en probeert daar bij aan te haken. Zie verder de bijlage voor het overzicht van aangeboden keuzedelen in schooljaar 2016-2017.

4.3.4 Gezonde school

De taakgroep gezonde school draait goed. De gezonde kantine op dinsdag en donderdag zorgt voor lange wachtrijen van studenten en medewerkers. Nagedacht wordt of het haalbaar is dit volgend jaar uit te bouwen naar 4 dagen gezonde kantine per week.

Het deelcertificaat Sport en Bewegen is gehaald in dit jaar. Dat loopt goed. Studenten zijn enthousiast over het diverse aanbod voor sport. Het deelcertificaat voeding staat nu op de nominatie om te veroveren.

Opdracht van het MT is om na te denken over een rookvrije campus. De plannen hiervoor zijn in volle ontwikkeling. Gestreefd wordt om dat met ingang van schooljaar 2017-2018 te kunnen invoeren. Als dat lukt is ook het deelcertificaat roken, alcohol, drugs en gehoorschade binnen bereik.

4.3.5 Vmbo-mbo-hbo

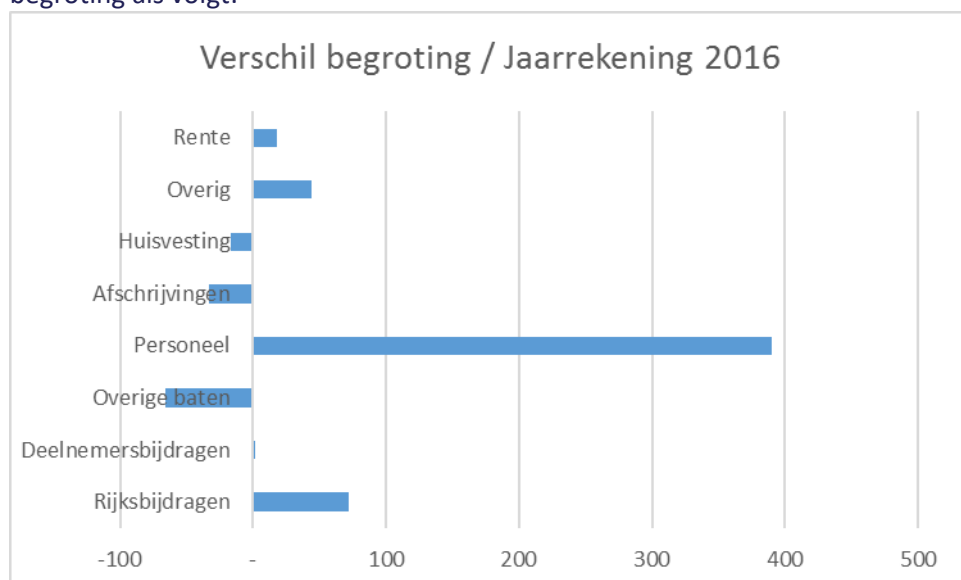
Er is een taakgroep vmbo-mbo die steeds beter zicht krijgt op de hiaten in de overgang naar het mbo. Toch is het tot nu toe lastig om hierin concrete oplossingen te bedenken. Het is nu de bedoeling te kijken naar waar docenten in het mbo tegenaan lopen bij de overstap. De input van studenten in het eerste jaar is ook van groot belang. Volgend jaar zal geprobeerd worden om met een kennismakingsdag voor studenten te proberen meer informatie over dit probleem te krijgen. En ook is natuurlijk de volgende link te leggen, die van de doorstroom naar het hbo. Er zijn op dat vlak de besprekingen over de doorstroom naar de pabo en de eisen die daaraan verbonden zijn.

4.3.6 Decanaat

Het decanaat moet herkenbaarder worden in de school. Studenten geven terug dat ze de studiebegeleiding die ze krijgen, niet merken. Dat is een punt van aandacht. De taakgroep probeert na te denken over het goed neerzetten van het decanaat en is daarmee in de onderzoekende fase. Door ziekte en tekort aan mensen is in dit jaar weinig van de grond gekomen. De hoop is dat dat volgend jaar beter is.

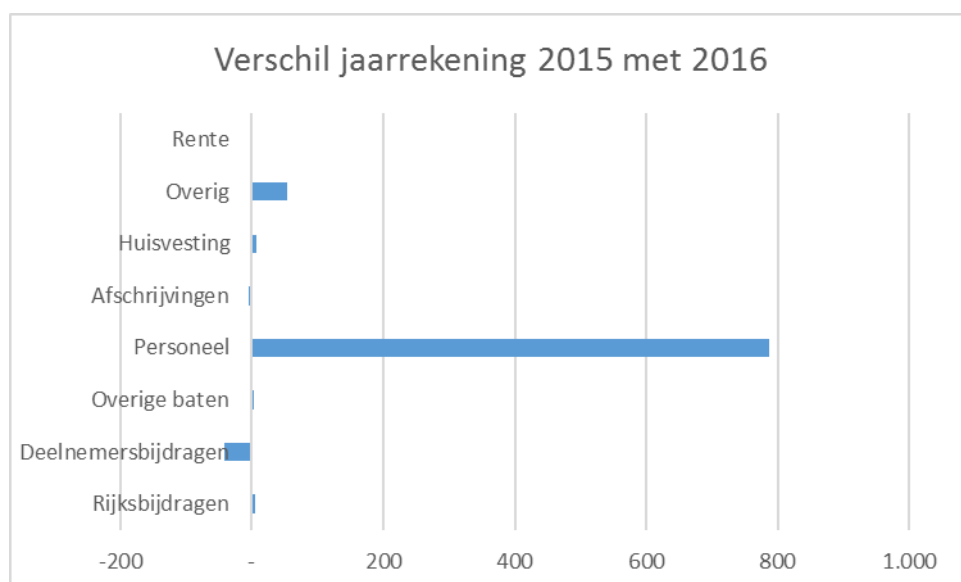
5. Continuïteit en toekomst ROC Menso Alting

Het resultaat over 2016 is € 410.000 slechter dan de begroting. De afwijkingen ten opzichte van de begroting als volgt:



De Rijksbijdragen zijn iets hoger dan de begroting door gelden kwaliteitsafspraken. De personeelskosten zijn hoger door een hogere formatie door intensivering van het onderwijs en vervanging wegens ziekte, hogere werkgeverslasten en de vorming van een voorziening voor de seniorenregeling.

Ten opzichte van 2015 zijn de verschillen als volgt:



De personeelskosten zijn hoger door een hogere formatie: per 31-12-2016 61,2 fte dat is een toename ten opzichte van vorig jaar van 4 fte. Verder zijn de hogere kosten nog een doorwerking als

gevolg van de ingezette intensivering van het onderwijs door een uitbreiding van het aantal lessen met ingang van augustus 2015 en de vorming van een voorziening.

Financiële positie

De financiële positie is in 2016 ongeveer gelijk gebleven: de solvabiliteit is iets afgenomen en ook de liquiditeit is iets afgenomen. In 2016 is voor € 96.000 geïnvesteerd in aanpassingen aan het gebouw en aan inrichting van lokalen en computers is € 296.000 geïnvesteerd.

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	Signalering
Solvabiliteit	.64	.65	.62	.56	.55	.55	Bij een waarde lager dan 0,2
Liquiditeit	4.0	4.9	4.8	5.6	5.2	5.5	Bij een waarde lager dan 0,5
Rentabiliteit	-2.6%	9.7%	0.7%	0.0	-3.2%	-7.5%	n.v.t
Kapitalisatiefactor	76%	77%	79%	81%	86%	89%	60%

Solvabiliteit: eigen vermogen en voorzieningen/totaal passiva

Liquiditeit: kortlopende vorderingen en liquide middelen/kortlopende schulden

Rentabiliteit: resultaat uit gewone bedrijfsvoering/ totaal vermogen

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

De indicatoren zijn hoog doordat het eigen vermogen van ROC Menso Alting relatief hoog is. Dit eigen vermogen is mede ontstaan doordat in het verleden subsidies ontvangen zijn voor de realisatie van het schoolgebouw. Omdat het ROC vrij klein is, is het gewenst dat het eigen vermogen een relatief grote omvang heeft zodat risico's opgevangen kunnen worden.

Met ingang van 2011 is de bestemmingsreserve huisvesting naar tijdsgelang van het gebruik van het gebouw Vondelpad 4/6 overgeboekt naar de algemene reserve.

De belangrijkste financiële doelstelling van het Menso Alting is een meerjarig sluitende begroting. Het jaarresultaat 2016 past binnen deze doelstelling. In 2017 en verdere jaren zal als gevolg van de ingevoerde cascade bekostiging en de toename van het aantal bekostigde studenten de rijkbijdragen toenemen. Gecombineerd met een terughoudend beleid zal deze doelstelling ook de komende jaren gerealiseerd kunnen worden.

Exploitatie en resultaat over 2016

x € 1.000	Werkelijk	Begroot	Werkelijk
	2016	2016	2015
Rijksbijdragen	5.246	5.318	5.251
Deelnemersbijdragen	61	63	19
Overige baten	92	26	94
Som der baten	5.399	5.407	5.364
Personeel	4.435	4.045	3.649
Afschrijvingen	245	278	249
Huisvesting	209	226	203
Overig	703	659	649
Som der lasten	5.592	5.208	4.750
Rentebaten		18	8
Rentelasten	93	93	102
Saldo financiële baten en lasten	-93	-75	-94
Saldo exploitatie	-286	124	520

Balans

x € 1.000	31-12-2016	31-12-2015		31-12-2016	31-12-2015
Activa			Passiva		
Vaste activa			Eigen vermogen	4.033	4.318
Materiele vaste activa	3.008	2.861	Voorzieningen	182	47
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	3.008	2.861	Langlopende schulden	1.458	1.546
Vorraden	0	13			

Vorderingen	150	121			
Liquide middelen	1	1			
Rekening-courant	<u>3.412</u>	<u>3.689</u>			
Totaal vlottende activa	3.563	3.824	Kortlopende schulden	897	774
	6.571	6.685		6.571	6.685

Toekomstparagraaf

Kengetal	2015	2016	2017	2018	2019
Studenten BOL	663	666	678	688	698
Studenten BBL	12	5	14	14	14
<i>situatie op 1/10 van het jaar</i>					

Personele bezetting

Management/Directie	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8
Overige medewerkers	17,7	19,24	19,24	19,24	19,24
Onderwijzend personeel	36,3	38,18	40,06	40,96	41,86
	57,5	61,22	63,1	64	64,9

	2015	2016	2017	2018	2019
Balans					
Activa					
Materiële Vaste activa	2.861	3.008	3.028	2.881	2.901
Vlottende activa	3.824	3.563	3.541	3.742	3.779
Totaal activa	6.685	6.571	6.569	6.623	6.680

Passiva

Eigenvermogen					
Algemene reserve	2.732	2.488	2.630	2.828	3.029
Bestemmingsreserve	1.586	1.544	1.474	1.404	1.334
Voorzieningen	47	182	182	182	182
Langlopende schulden	1.546	1.458	1.384	1.310	1.236
Kortlopende schulden	774	899	899	899	899
Totaal Passiva	6.685	6.571	6.569	6.623	6.680

	2015	2016	2017	2018	2019
Baten					
Rijksbijdrage	5.251	5.246	5.573	5.694	5.744
Cursusgelden	5	-	2	2	2
Overige baten	108	153	91	91	91
	5.364	5.399	5.666	5.787	5.837
Lasten					
Personeelskosten	3.649	4.435	4.339	4.418	4.459
Afschrijvingen	249	245	295	312	322
Huisvestingskosten	203	209	222	222	222
Overige lasten	649	703	702	701	702
Totaal lasten	4.750	5.592	5.558	5.653	5.705
Saldo Baten en Lasten	614	193-	108	134	132
Saldo Financiële bedrijfsvoering	94-	93-	36-	6-	1-
Totaal resultaat	520	286-	72	128	131

Kengetallen:	2015	2016	2017	2018	2019
Gewogen deelnemers per Fte onderwijzend en direct ondersteunend personeel	13,1	12,2	12,1	12	12
Gewogen deelnemers per Fte	11,6	10,9	10,8	10,8	10,8
Tijdelijk personeel/totaal Fte x 1%	13%	13%	13%	13%	113%
Kosten Fte in loondienst	€ 63.461	€ 69.748	€ 68.764	€ 69.031	€ 68.706
Aantal m2 beroepsonderwijs per gewogen deelnemer	7,3	7,3	7,1	7	6,9
Overhead personeelskosten in %	19%	18%	0%	0%	0%
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	4,94	4,0	3,9	4,2	4,2
Solvabiliteit	0,65	0,64	0,65	0,67	0,68
Rentabiliteit in % van de omzet	9,7%	-2,6%	1,3%	2,2%	2,2%
Gemiddelde huisvestingskosten per m2	€ 42	€ 43	€ 46	€ 46	€ 46
Investeringsbehoefte in % van de omzet	5%	5%	4%	4%	4%

Belangrijke ontwikkelingen:

Studenten: we verwachten een kleine groei in het aantal studenten de komende jaren.

Personeel: het beleid zal worden dat meer ingezet gaat worden op multidisciplinaire teams, de beperkte uitstroom de komende jaren zal hiermee worden opgevangen. Verder zal ingezet worden op competentie ontwikkeling van medewerkers en het streven om het ziekte verzuim onder de 4% te houden.

Huisvesting: in de komende jaren zal een onderzoek worden verricht naar de mogelijkheden om de huisvesting verder te verbeteren.

Deel B Gomarus College

Het Gomarus College is een gereformeerde school voor voortgezet onderwijs, met praktijkonderwijs, Vakcollege (vmbo), havo, vwo, gymnasium en tweetalig onderwijs (tto). Onderwijs wordt gegeven onder het motto: Leren voor je Leven.

Het gereformeerde karakter van de scholen vormt de reden van bestaan en is onderwerp van gesprek bij de aanmelding van leerlingen. De school heeft een formeel toelatingsbeleid. Met alle ouders die voor het eerst een kind aanmelden wordt een aanmeldingsgesprek gehouden. Deze gesprekken worden gevoerd door een lid van de locatiedirectie samen met een ouder. Zowel leden van de directie als ouders, die zich hier vrijwillig voor inzetten, worden geschoold door middel van interne cursussen.

De binding tussen school en ouders is van groot en blijvend belang: de school wil onderwijs bieden dat in het verlengde van de opvoeding thuis ligt. Ouders vormen een onlosmakelijk onderdeel van de leer- en leefgemeenschap van mensen die het voorbeeld van Christus willen volgen in alle dingen van het leven.

1 Onderwijsinnovatie

In 2016 hebben we het onderwijsconcept voor het VO vastgesteld. Aan de hand van het schoolplan dat een jaar eerder was vastgesteld hebben we, met als format het spinnenweb van Van den Akker, ons onderwijsconcept beschreven. Er is nu een schoolbrede versie met daarbinnen de mogelijkheid voor de locaties om zich te profileren.

Dat locaties zich kunnen profileren is een schoolbrede wens. Locaties liggen in heel verschillende gebieden met soms bijzonder mogelijkheden of speciale eisen die aan hen gesteld worden. Denk bijvoorbeeld aan Fries dat verplicht is in Friesland.

Het komende jaar vult elke locatie het schoolplan in en samen stellen we dan vast of het past binnen het schoolbrede format en passend is binnen het schoolbrede beleid.

In het kort de uitgangspunten van het onderwijsconcept.

Wij geloven in: Leren voor je Leven!

We richten ons dus op het leven nu en houden daarbij rekening met het Leven na dit leven.

Dit betekent dat we naast aandacht voor de kwaliteit van de vakken en het halen van een diploma of het vinden van werk ook aandacht hebben voor de persoonlijke ontwikkeling en de godsdienstige identiteit en onze plaats als christen in de samenleving. We willen goed zijn voor elkaar. Dit gebeurt op een systematische wijze.

Een goede relatie met leerlingen is de basis voor succesvol leren en daarom houden we rekening met de behoeftes van leerlingen.

- De behoefte aan competentie
het gevoel uitgedaagd te worden op het juiste niveau, met passende leerdoelen;
- De behoefte aan autonomie
het gevoel dat er ruimte is zelf keuzes te maken;
- De behoefte aan wederzijds vertrouwen
het gevoel dat anderen beschikbaar zijn voor hulp en ondersteuning.

Leerlingen leren:

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

Deze drie kernzaken verhouden zich tot elkaar. Socialisatie en persoonsvorming helpen de kwalificatie beter te laten plaatsvinden. We willen met dit onderwijsconcept een evenwicht aanbrengen tussen deze drie kernzaken.

Er zijn nog behoorlijk wat onderwerpen (die staan in het onderwijsconcept) die verder ontwikkeld moeten worden. Daar gaan we de komende jaren mee aan de slag.

2 Onderwijs

Doelen

Het versterken van onze Gereformeerde identiteit door:

- de praktijk in de klas volop de aandacht te geven;
 - van scholing voor personeel een speerpunt te maken.
1. Het versterken van breed- en uitdagend onderwijs van hoge kwaliteit door:
 - het verbreden van ons onderwijs waar dat mogelijk is;
 - onderwijsconcepten te maken met accenten per locatie;
 - nog meer uitdaging te brengen in de lessen;
 - extra aandacht te geven aan de afstemming binnen de vakgroepen;
 - de gebouwen aan te passen (binnen de bestaande financiële mogelijkheden) aan de hedendaagse eisen en passend te maken aan ons onderwijsconcept.
 2. Het nog verder uitbreiden van de ondersteuning die zorgt voor veiligheid door:
 - sterkere verbinding met het basisonderwijs te zoeken;
 - loopbaanbegeleiding (LOB) te optimaliseren;
 - het mentoraat te versterken.
 3. Thuisnabij onderwijs
 - De verbinding met de ouders en belanghebbenden met behulp van de vriendenstichting. Met deze stichting willen we ook bereiken dat er middelen komen die ouders in staat stellen hun kinderen naar het gereformeerd onderwijs te sturen.

2.1 Inspectie

Sinds 2016 valt ook het Gomarus College onder de Inspectie van het Onderwijs voor MBO en VO. Het Gomarus College heeft op 7 juli 2016 opnieuw gewone toezichtarrangement gekregen van de Inspectie van het Onderwijs.

Op het Praktijkonderwijs werd in 2016 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd en op basis daarvan werd aan die afdeling het basisarrangement van het toezicht toegekend.

2.2 Passend Onderwijs : ondersteuningsprofiel en toelating

In het kader van Passend Onderwijs heeft elke locatie in het basisondersteuningsprofiel beschreven wat ze te bieden hebben en waar de grenzen aan ondersteuning liggen. De profielen zijn te vinden op de onze website: www.gomaruscollege.nl/ondersteuning-per-locatie-

Bij toelating van een leerling met een ondersteuningsbehoefte wordt gekeken of de locatie de passende ondersteuning kan bieden. Bij vragen hierover wordt de hulp van OPDC-advies ingeroepen. We zijn kritischer bij het aannemen van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte, vooral als leerlingen laat in het jaar worden aangemeld.

Het Gomarus College maakt deel uit van 5 samenwerkingsverbanden passend onderwijs:

- Locaties in Groningen: SWV 20.01 (Groningen)
- Locatie Assen: SWV 22.01 (Noord- en Midden Drenthe)
- Locatie Drachten: SWV 21.02 (ZuidOost Friesland)
- Locatie Leeuwarden: SWV 21.01 (Fryslân-Noard)
- Locatie Zuidhorn: SWV 20.02 (Ommelanden)

2.3 Kwaliteit

In het voorjaar van 2016 heeft Kees Heek, de bestuurder, aangegeven hoe hij de kwaliteitszorg voor de GSG in de komende jaren vorm wil geven.

Waar het Gomarus College en het ROC Menso Alting de laatste jaren steeds meer een eigen weg gingen volgen op het gebied van de kwaliteitszorg, is het nu de bedoeling dat de beide scholen van de GSG meer als een eenheid gaan optreden.

Voor de zomervakantie zijn de leden van de nieuw in te stellen Kwaliteitsgroep door de bestuurder benaderd. In september 2016 zijn de leden voor een startvergadering bijeen geweest in het Postiljon Hotel in Haren.

Daar heeft de bestuurder zijn plannen uiteengezet aan Jurrien Robbe (teamleider OPDC), Sieta Schuringa (onderwijskundige Gomarus College), Marianne Boersma (onderwijskundige ROC Menso Alting), Albert Slofstra (onderwijskundig controller GSG), Margriet van der Sluis (externe voorzitter van de Kwaliteitsgroep) en Margreeth Bügel (ambtelijke ondersteuning van de Kwaliteitsgroep).

In de tijd tot de kerstvakantie heeft de Kwaliteitsgroep enkele keren vergaderd. Allereerst is de werkwijze besproken en vastgesteld. De leden van de groep gaan de komende tijd aan de slag met het inventariseren van de kwaliteitsaspecten binnen de beide scholen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een zogenaamde kwaliteitsslinger, een hulpmiddel om de volledigheid van de inventarisatie te garanderen.

Het is de bedoeling dat de aspecten vervolgens nader worden beschreven en worden voorzien van kwaliteitsindicatoren. Voor dit gehele proces heeft de Kwaliteitsgroep enkele jaren de tijd gekregen.

Margriet van der Sluis en Albert Slofstra hebben in het najaar van 2016 bovendien vrijwel alle directeuren op hun eigen locatie bezocht, om met hen te praten over de plannen van de Kwaliteitsgroep en om hun wensen voor de werkzaamheden te horen.

Begin 2017 worden nog twee nieuwbenoemde directeuren bezocht (Zuidhorn en ROC Menso Alting).

In het schooljaar 2015-2016 zijn opnieuw de enquêtes van Vensters voor Verantwoording afgenomen onder de ouders en de leerlingen van het Gomarus College. De afname wordt altijd kort

na de voorjaarsvakantie (eind februari, begin maart) gepland. Op dat moment hebben de leerlingen en hun ouders een goed beeld van de school en zijn de meeste leerlingen nog op school aanwezig. Daarna zijn veel leerlingen in verband met stages en excursies regelmatig enige tijd buiten de school en is het organiseren van een enquête veel lastiger.

Vanaf 2016 maakt het pesten en de sociale veiligheid deel uit van het toezicht door de inspectie. In verband hiermee is een aantal vragen over dit onderwerp opgenomen in de enquête. Dit betekent echter ook dat de antwoorden niet meer vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren. In 2017 zal iets dergelijks ook plaatsvinden bij de vragen voor de ouders.

Bij de ouders scoorden de vragen Mijn kind voelt zich veilig op school en De sfeer op school is prettig het hoogst (4,2 op een schaal van 5).

Bij de leerlingen is de gemiddelde score 3,7 op een schaal van 5. Opvallend hoog (dus positief) scoren de vragen over (online) pesten, fysiek en mentaal geweld en discriminatie: gemiddeld een 4,8 op een schaal van 5.

Van de ongeveer 3100 leerlingen hebben er ongeveer 2500 deelgenomen aan de enquête. Daarmee wordt voldaan aan de doelstelling van minimaal 80% deelname.

2.3.1 Denominatie leerlingen

<i>denominatie totaal aantal leerlingen</i>									
Denominatie	2016		2015		2014		2013		2012
	totaal	%	totaal	%	totaal	%	totaal	%	totaal
GKV	1841	58	1969	62	1979	64	2138	68	2154
CGK	266	7	246	7	232	8	232	7	226
NGK	25	1	23	1	34	1	48	2	48
GG	35	2	36	2	36	2	32	1	32
PKN	211	7	221	7	296	10	255	8	239
Evangelisch	461	15	379	12	331	11	325	10	303
Anders	205	7	198	6	120	3	84	3	72
Onbekend	108	3	107	3	28	1	16	1	21
	3152	100	3189	100	3056	100	3130	100	3095

Aantal leerlingen exclusief Vavo.

2.3.2 Terugdringen VSV

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

2.3.3 Excellentie

Het VWO heeft een afdeling gymnasium en tevens een gecertificeerde opleiding Tweektalig Onderwijs in de onderbouw van het VWO.

2.4 Onderwijsontwikkeling in en met de regio

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

- G4: G4 is een overleg met de 3 andere gereformeerde scholen voor VO in Nederland (Rotterdam, Amersfoort, Zwolle). Daarnaast is er op landelijk niveau overleg met de scholen uit het PO via het LVGS. Deze overleggen beslaan de terreinen identiteit, personeelszorg en -werving, bekostiging en instandhouding.
- GRIP: GRIP is het gereformeerd Identiteitsplatform, uitgaande van de vier gereformeerde scholen voor voortgezet onderwijs. Dit platform ontwikkelt lesmethodes of aanvullingen daarop die raken aan de identiteit van de school. Aan de intrinsieke identiteit van docenten wordt diepte gegeven door het aanbieden van opleidingen voor teams, zoals Geloven in Onderwijs.
- SWV 20.01: Het Gomarus College is lid van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs 20.01, een verband van christelijke VO- scholen in en direct rond de stad Groningen. Het verband heeft als insteek het verdelen van de onderwijs-zorgmiddelen die het Rijk beschikbaar stelt voor Passend Onderwijs. Naast dit samenwerkingsverband neemt de school deel aan nog 5 verschillende samenwerkingsverbanden in Groningen en Friesland.
- Het Breed Besturenoverleg in de gemeente Groningen is het platform voor overleg tussen alle scholen in de stad en de gemeente. Huisvestingszaken komen aan de orde binnen een apart overleg (huisvestingscommissie).
- Platform VO/MBO: samenwerking tussen de VO- en MBO-scholen in de provincie Groningen om te komen tot een herontwerp onderwijs 2020 waarbij onderwijsregio's worden gevormd die in staat zijn duurzaam kwaliteit van onderwijs te bieden aan de leerlingen uit de eigen regio.

- Samenwerking met het ROC Menso Alting: op 1 oktober 2015 zijn 385 studenten op het ROC Menso Alting afkomstig van het Gomarus College. In 2014 waren dat 255 studenten, in 2013 125, in 2012 399.
- In het platform Groningen Bereikbaar wordt gesproken over de combinatie van onderwijs en vervoer en mogelijke verbetering van openbaar vervoer, andere vervoersmogelijkheden en aanpassing van onderwijstijden.

2.5 Kwaliteitsverbetering onderwijs

In de zomer van 2016 heeft voor het eerst een zomerschool gedraaid voor 40 leerlingen uit Havo 3 en 4 die anders zouden blijven zitten of het heel moeilijk zouden krijgen in het volgende leerjaar. De resultaten zijn op dit moment nog niet bekend. Besloten is ook in 2017 een zomerschool te organiseren.

2.5.1 Commissie van beroep examens

In 2016 is geen beroep gedaan op de commissie van beroep voor de examens.

2.6 Keuzeprofielen Havo/Vwo

Aantal ln per profiel	Profiel				
Opleiding	Cultuur en Maatschappij	Economie en Maatschappij	Natuur en Gezondheid	Natuur en Techniek	Eindtotaal
H	45	179	80	49	353
V	74	125	90	92	381
Eindtotaal	119	304	170	141	734

2.7 Maatschappelijk actief in de regio

De leerlingen van het Gomarus College Vondelpad 1 verzorgen in de week voor kerst ieder jaar een middag voor bewoners rondom het Vondelpad.

Het schoolorkest verzorgt jaarlijks een concert in de regio voor ouders, leerlingen en verdere belangstellenden. In 2016 was dat in Assen.

Samen met 18 andere scholen hielden de leerlingen van de locaties Vondelpad 1 en 3, Magnolia en Drachten een inzamelingsactie voor vluchtelingen ze overhandigden dozen vol ingezamelde spullen aan de Welkom Winkel in Groningen en een cheque met een mooi geldbedrag aan het Rode Kruis voor vluchtelingen in Nederland.

2.8 Sociale veiligheid

Alle locaties hebben een interne vertrouwenspersoon; hun taken zijn o.a.

taken (interne) vertrouwenspersoon

- geeft voorlichting over het voorkómen en voorkómen van seksuele intimidatie in onderwijssituaties aan personeel, leerlingen en ouders
- stimuleert en initieert sociale weerbaarheidsprogramma's voor leerlingen (in de onderbouw)

- zorgt voor de eerste opvang binnen school van de klager
- verkent welke procedure voor de klager de meest wenselijke is
- heeft kennis van de meldcode en weet te handelen bij (vermoedens van) kindermishandeling
- Is anti-pestcoördinator: Heeft kennis van het pestbeleid en weet te(laten) handelen volgens het vastgestelde (cyber) pestprotocol.

Minimaal 3 keer per jaar komen de interne vertrouwenspersonen bij elkaar voor: overleg, afstemming en intervisie. Bij deze bijeenkomsten zijn ook de beide externe vertrouwenspersonen aanwezig van het Gomaruss College en het ROC Menso Alting.

Jaarlijks wordt ook de VO-spiegel afgenomen bij ouders en leerlingen. Een aantal vragen gaat over sociale veiligheid. De locatie kan dan waar nodig actie ondernemen. Al jarenlang is de uitslag van de vragenlijst voor dit thema zeer hoog bij alle locaties, zowel van leerlingen als van ouders.

Ook mentoren zijn een spil in het web wat sociale veiligheid betreft. Aan het begin van de cursus geven zij lessen over sociale veiligheid. Ook zijn er locaties die het eerste halfjaar weerbaarheidstrainingen verzorgen. Er zijn ook locaties die ouderavonden of thema-avonden verzorgen over dit thema.

In alle 2e klassen op alle locaties komt de stichting Terwille voor een tweedaags project over reLEGS: leerlingen leren nee zeggen.

In het kader van de sociaal-emotionele vorming van onze leerlingen vinden wij het belangrijk dat leerlingen leren om te gaan met groepsdruk. Hoe ga je om met “stoere” zaken als: roken, drugs, alcohol, seks, internet etc. En hoe leer je nee te zeggen? Stichting Terwille heeft dit project reLEGS ontwikkeld is en legt de nadruk op preventie.

In de bovenbouw worden workshops gegeven door Terwille. Diverse thema’s kunnen dan besproken worden, afhankelijk wat er op dat moment “leeft” bij leerlingen.

Klachten sociale veiligheid

In 2016 zijn er geen klachten ingediend bij de Klachtencommissie Gereformeerd Onderwijs.

2.9 Leerlingzorg

Sinds 2015 heeft de GSG geen schoolmaatschappelijk werker meer in dienst. Het OPDC heeft die taak grotendeels overgenomen, o.a. door op locaties een spreekuur te houden.

In totaal maakten 98 leerlingen (Gomarus) en studenten (ROC-MA) hier gebruik van.

Het OPDC is een kenniscentrum voor leren, opvoeding en gedrag en kent de volgende afdelingen:

- OPDC-onderzoek & begeleiding (onderzoeken (begaafdheid, persoonlijkheid, pedagogisch-didactisch), observaties, ondersteuningsteam en ZAT’s, trajectgroep, Preventieve gesprekken PO/VO, inzet bij crisis en onderwijsontwikkeling)
- OPDC-lesplaats (in totaal zaten er in 2015-2016 75 leerlingen hier gedurende langere of korte tijd)
- OPDC-advies (in dit schooljaar 172 casussen besproken).

Toegankelijkheid van de school en het toelatingsbeleid

In het kader van Passend Onderwijs heeft elke locatie in het basisondersteuningsprofiel beschreven wat ze te bieden hebben en waar de grenzen aan ondersteuning liggen. De profielen zijn te vinden op de onze website: www.gomaruscollege.nl/ondersteuning-per-locatie

Bij toelating van een leerling met een ondersteuningsbehoefte wordt gekeken of de locatie de passende ondersteuning kan bieden. Bij vragen hierover wordt de hulp van OPDC-advies

ingeroepen. We zijn kritischer bij het aannemen van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte, vooral als leerlingen laat in het jaar worden aangemeld.

2.10 Internationalisering

In 2016 is een beleidsplan internationalisering opgesteld en in december voorgelegd aan het directeurenoverleg. In die vergadering bleek dat er nog (grote) verschillen bestaan in de opvattingen over het onderwerp. Sommige directeuren geven de voorkeur aan een voortzetting van de praktijk van de afgelopen jaren: excursies naar allerlei bestemmingen in Europa en diverse zeil- of sportkampen. Anderen willen graag doorgaan met de uitwisselingen met buitenlandse scholen.

Het resultaat van het overleg is dat het aangeleverde beleidsplan niet is goedgekeurd en dat de verschillende vestigingen zelf kunnen beslissen hoe zij het onderwerp internationalisering invullen. Natuurlijk moeten zij daarbij binnen de kaders van het schoolplan blijven. In 2017 zal een poging worden gedaan het beleidsplan te herschrijven, zodat het voor alle vestigingen voldoende aanknopingspunten bevat om internationalisering praktisch in te vullen.

Enkele keren per jaar wordt er een vergadering belegd voor de mensen die het meest bij de internationalisering van een locatie zijn betrokken. In dit overleg staat vooral de praktijk van de uitwisselingen centraal.

3 Personeel

3.1 Medewerkersonderzoek

Het verbinden van onderwijsontwikkeling en personeelsontwikkeling is een belangrijke randvoorwaarde voor de onderwijskundige ontwikkeling van de scholen. Het personeelsbeleid moet worden afgestemd op de (onderwijskundige) doelen en ambities van de school. Op deze wijze wordt het strategisch HRM-beleid opgezet.

Om te onderzoeken hoe binnen de school door verschillende functiegroepen tegen de stand van zaken wordt aangekeken is het onderzoek “Spiegel Personeel & School” uitgevoerd in 2016. Om deze reden is in 2016 er voor gekozen niet een herhaling van medewerkers onderzoek 2013 te laten plaatsvinden. In 2017 zal het medewerkers onderzoek worden uitgevoerd.

3.2 Professionalisering en scholing

Individueel: Op individueel niveau zijn afspraken gemaakt over de gewenste of noodzakelijke scholing ontwikkeling.

Onderwijsteams: Op verschillende locaties is teamsgewijs aan scholing gedaan. Voorbeelden zijn; teamvorming en werken aan duurzame inzetbaarheid.

3.2.1 Ondersteunend personeel

Medewerkers in ondersteunende functies: In 2015/2016 hebben alle medewerkers van het dienstencentrum het scholingstraject “Goed – Beter – Best: van volgen naar leiden” gevolgd. In navolging hierop hebben OOP-medewerkers van alle locaties, samen met de nieuwkomers op het dienstencentrum deze training gevolgd. In deze training draaide het om het bewust worden van het eigen gedrag en het effect hiervan op anderen. Een beter zicht hierop versterkt de leverancier – klantrelatie. Iedere deelnemer van de training weet nu wat het betekent als gezegd wordt “gedrag dat je ziet heb je zelf veroorzaakt”

3.2.2 Onderwijzend personeel

In ons Schoolplan is vastgelegd dat we willen werken aan het verder versterken van de onderwijskwaliteit en het leerklimaat van onze school. Onder het motto ‘De basis op orde’ is op alle vestigingen aan deze opdracht gewerkt. Als houvast voor de kwaliteitsslag is gekozen voor het werken met “De vijf rollen van de docent.” Op iedere vestiging is nagedacht over de betekenis van die rollen voor het dagelijkse lesgeven. Met behulp van een op die vijf rollen gebaseerde kijkwijzer hebben collega’s bij elkaar in de les gekeken en zijn daarover het gesprek met elkaar aangegaan. Samen leren en samen groeien, een waardevolle bouwsteen voor een professionele leer-gemeenschap.

Een andere aanzet om te groeien naar een professionele leercultuur is het werken met collegiale visitatie tussen de verschillende onderdelen van de school. Iedere locatie heeft vanuit het schoolplan een vertaalslag gemaakt naar de eigen werkelijkheid. Wat betekenen de woorden uit het schoolplan nu voor de les die morgen gegeven wordt? Locatieplannen, teamplannen, uitgebreide beschrijvingen of activiteitenplannen, overal is de koers uitgezet naar betekenisvol onderwijs in de meest brede zin van het woord. In hoeverre voelen collega’s zich hierbij betrokken en zijn zij daar gezamenlijk mee aan de slag gegaan? Alle 8 locaties zijn bezocht in 2016.

Wat ons vooral heeft geraakt is de overal voelbare gedrevenheid en de warmte waarmee over leerlingen en lesgeven wordt gesproken. Identiteit is geen los verkrijgbare competentie, het is nauw verbonden met ons “zijn”. Die verwevenheid kleurt de omgang met leerlingen, collega’s en ouders, wat een rijkdom.

Een belangrijkste uitgangspunt voor de visitatie was de eigen ontwikkelingsvraag. Dit kwam nog niet overal voldoende tot zijn recht. De locatievraag kan nog specifiek geformuleerd worden. We kijken terug op goede bezoeken waar in grote openheid en in goede sfeer is gesproken over alles wat er speelt op een locatie. De visitatoren hebben naar aanleiding van de bevindingen feedback gegeven over de werkwijze van de school en over de stand van zaken ten aanzien van de geformuleerde ontwikkeldoelen.

3.2.3 Leiderschapsontwikkeling

De nieuwe bestuurder is in 2016 aangetreden. In zijn eerste jaar is nog geen nieuwe koers ingezet op het punt van leiderschap. De gewenste stijl wordt bepaald door de strategische koers. In het verslagjaar is een nieuwe koers ingezet om te bereiken dat de in de onderwijsteams aanwezige bekwaamheden en motivatie beter worden benut voor de vormgeving en uitvoering van het onderwijs. Deze ontwikkeling vraagt om andersoortige leiderschapsstijl. In 2017 zal dit verder worden ingericht.

3.2.4 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies

De hiervoor genoemde ontwikkeling vraagt om een grotere diversiteit in het team van leidinggevers. In het verslagjaar zijn 2 vrouwelijke directeuren geselecteerd en per 1 januari 2017 benoemd. Ook is het team van vrouwelijke teamleiders met 1 persoon uitgebreid.

3.3 Vitaliteit – duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid zien wij als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om hun kennis en competenties op peil te houden. Daarmee blijven zij inzetbaar en houden de opties open voor huidig en toekomstig werk. De werkgever moet de voorwaarden scheppen waaronder medewerkers zich kunnen ontwikkelen en hun competenties kunnen inzetten. O.a. in het werkverdelingsbeleid (ROC Menso Alting) en het taakbeleid (Gomarus College) is duurzame inzetbaarheid een speerpunt en is een cruciale rol weggelegd voor de professionele dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Een belangrijk instrument is het scholingsbudget en het persoonlijk budget in uren waarmee medewerkers keuzes kunnen maken die passen bij de levensfase.

3.4 Strategische personeelsplanning – beleid uitkeringen na ontslag

De aanpak met betrekking tot ondersteuning van onvrijwillig vertrekkende medewerkers is in het afgelopen jaar gecontinueerd. Het beleid is gericht op begeleiding van ‘werk naar werk’ om zodoende uitkeringslasten zo laag mogelijk te houden. Er wordt gekozen voor maatwerkbenadering omdat elke situatie uniek is. Gebruikmaken van netwerken is het belangrijkste instrument.

3.5 Functiemix

In 2014 is de invoering van de functiemix afgerond. De verhoudingsgetallen tussen de Lb, Lc en Ld functies zijn gerealiseerd. In 2015 en 2016 is er geen bijzondere aandacht voor geweest.

Vanaf 2017 zal de voorgeschreven getalsmatige verhouding in de formatieruimte worden opgenomen. Eerst zal een vragenronde onder de directeuren worden gehouden omtrent de kwalitatieve effecten van het beleid.

3.6 Schoolopleider

In het najaar van 2015 is tijdens het Directie Overleg besloten het “Opleiden in de School” te decentraliseren. Deze decentralisatie heeft in 2016 plaatsgevonden. Op iedere locatie is een (of meer) gecertificeerde Opleider in de School aan het werk om de begeleiding van met name startende docenten op een goede manier inhoud te geven. Daarnaast komen de Opleiders in de School van de verschillende locaties meerdere keren per jaar bijeen voor intervisie en scholing.

Verder is op verschillende locaties een begin gemaakt met het programma Inductie in het Noorden.

Voor net afgestudeerde docenten wordt voor de eerste 3 jaren van hun dienstverband een programma op maat aangeboden. Bij het traject Inductie wordt nauw samengewerkt met de Universitaire Leraren Opleiding van de RUG. De ambitie is dat in 2017 alle locaties een start hebben gemaakt met Inductie .

4 Financiën Gomarus College

Toekomstparagraaf

Kengetal	2015	2016	2017	2018	2019
Leerlingen	3173	3176	3242	3333	3376

situatie op 1/10 van het jaar

Personel bezetting

Management/Directie	17,95	16,77	16,77	16,77	16,77
Onderwijzend personeel	197,51	204,19	207,41	212,21	213,51
Overige medewerkers	75,68	79,95	79,95	79,95	79,95
	291,14	300,91	304,13	308,93	310,23

Aantal fte op 31-12 van het jaar

	2015	2016	2017	2018	2019
Balans					
Activa					
Materiële Vaste activa	5.138	7.286	7.730	8.027	8.156
Vlottende activa	3.845	2.554	1.829	1.240	1.136
Totaal activa	8.983	9.840	9.559	9.267	9.292

Passiva

Eigenvermogen					
Algemene reserve	1.208	1.175	1.179	1.021	1.075
Bestemmingsreserve	2.746	2.943	2.613	2.433	2.358
Voorzieningen	771	1.096	1.236	1.376	1.516
Langlopende schulden	1.600	1.520	1.426	1.332	1.238
Kortlopende schulden	2.658	3.106	3.105	3.105	3.105
Totaal Passiva	8.983	9.840	9.559	9.267	9.292

	2015	2016	2017	2018	2019
Baten					
Rijksbijdrage	24.059	25.024	25.861	26.348	26.922
Overige baten	699	886	690	693	704
	24.758	25.910	26.551	27.041	27.626
Lasten					
Personeelskosten	19.755	20.776	21.266	21.596	21.846
Afschrijvingen	817	623	1.278	1.470	1.453
Huisvestingskosten	1.115	1.047	1.158	1.140	1.140
Overige lasten	3.184	3.272	3.108	3.158	3.195
Totaal lasten	24.871	25.718	26.810	27.364	27.634
Saldo Baten en Lasten	113-	192	259-	323-	8-
Saldo Financiële bedrijfsvoering	20-	28-	68-	15-	13-
Totaal resultaat	133-	164	327-	338-	21-

Gegevens ontleend aan de meerjarenbegroting

Kengetallen:	2015	2016	2017	2018	2019
Leerlingen per Fte	10,7	10,4	10,4	10,3	10,3
Leerlingen per Fte OP	16,1	15,6	15,6	15,7	15,8
Kosten Fte in loondienst	€ 67.854	€ 69.044	€ 69.924	€ 69.906	€ 70.419
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,4	0,8	0,6	0,4	0,4
Rentabiliteit in % van de omzet	-0,5%	0,6%	-1,2%	-1,2%	-0,1%
Solvabiliteit	0,44	0,42	0,40	0,37	0,37

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep

Bijlage 1

Samenstelling en nevenfuncties Raad van Toezicht en samenstelling College van Bestuur

Voorzitter: J.B. (Jan Bert) Modderman, eigenaar Vlaggenindustrie Groningen en Swedamast Nederland, J.B. Modderman Beheer BV (Modderman Advies: interim management), Modderman Interieurbouw BV, Team2 VOF.

Auditcommissie: drs. R.H. (Rob) Bouman RA, Partner Publieke Sector, BDO Accountants.
H.J. (Erik) Knoll, concern manager Provincie Drenthe.

Portefeuille onderwijs: R. (Rolf) Robbe, beleidsaanstuurder Professionalisering & Innovatie bij Hogeschool Viaa, lector Leersucces bij De Meerwaarde in Barneveld.

Portefeuille identiteit: vacature

Rooster van aftreden

R.H. Bouman	21-06-2016 – 2020	eerste termijn, herbenoembaar
J.B. Modderman	18-10-2012 – 2016	tweede termijn
H.J. Knoll	01-12-2013 – 2017	eerste termijn, herbenoembaar
R. Robbe	01-02-2015 – 2019	eerste termijn, herbenoembaar

De maximale zittingsduur bedraagt acht jaar (twee termijnen). De Raad van Toezicht bestaat statutair uit tenminste vijf (5) natuurlijke personen.

Bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht

Zie de bijlage WNT bij de jaarrekening bladzijde 104.

Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur van de Stichting Gereformeerde Scholengroep bestaat uit één lid: Per 1 januari 2016 is de heer C.W. Heek benoemd als College van Bestuur.

Bezoldiging van de bestuurder

Zie de bijlage WNT bij de jaarrekening bladzijde 104.

Bijlagen deel A ROC Menso Alting

Bijlage 1: verantwoording schoolmaatschappelijk werk

Onderdelen	2014	2015	2016
Schoolmaatschappelijk werker	0.2 fte	0.2 fte	0.2 fte
Cursus LEF		70 uur = 0.04 fte	70 uur = 0.04 fte
Individuele gesprekken en overleg		200 uur = 0.12 fte	200 uur = 0.12 fte

De schoolmaatschappelijk werker is als medewerker verbonden aan het interne Zorgadvies Team. Vandaaruit komen aanvragen binnen voor ondersteuning van studenten. Het afgelopen jaar zijn in totaal 50 hulpaanvragen van studenten binnengekomen. De aanvragen gaan vooral over somberheid, faalangst en spanningen in de thuissituatie.

Er wordt een cursus LEF aangeboden, waarbij de student wordt getraind om te groeien in zijn zelftrouwen.

De persoonlijke aandacht op maat is de belangrijkste pijler voor alle zorg voor studenten.

Bij moeilijkere situaties wordt doorverwezen naar eerstelijns psychologen, maar de praktijk leert dat studenten dit vaak zelf al regelen voordat school daar op aan hoeft te dringen.

In schooljaar 2016-2017 is een cursus plannen en organiseren gestart voor studenten. Met het aanbieden van deze lessen hopen we studenten met problemen beter door hun schoolperiode heen te helpen.

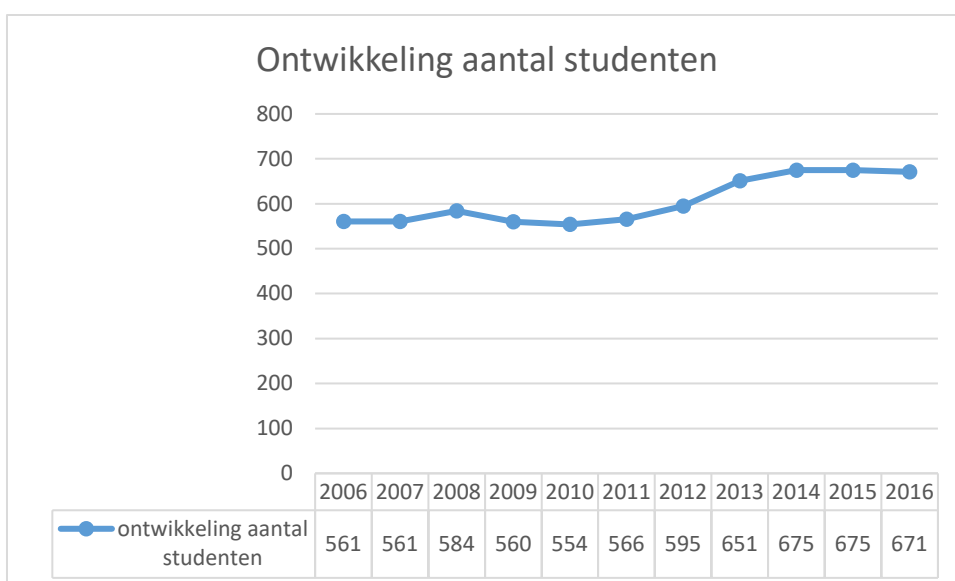
Voor docenten is de training “signaleren van psychische problemen” aangeboden in de scholingscarrousel. Zeven docenten hebben de cursus gevolgd. Nagedacht wordt over het geven van een cursus “functionele diagnostiek” voor docenten volgend schooljaar.

Bijlage 2: Aantal studenten

Studentenaantallen per 1 oktober	2014	2015	2016
Economie	145	145	116
Gezondheidszorg	212	227	215
Dienstverlening			59
Welzijn	318	303	281
Totaal	675	675	671

Leeftijdsopbouw studenten per 1-10-2016				
Leeftijd	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
15 jaar	0	0	4	4
16 jaar	12	34	59	105
17 jaar	19	32	108	159
18> jaar	29	108	266	403

Aantal studenten per niveau			
	2014	2015	2016
Niveau 1	0	0	0
Niveau 2	59	57	60
Niveau 3	170	177	174
Niveau 4	446	441	436
Totaal	675	675	671



Bijlage 3: Resultaten studenttevredenheid

Resultaten JOB Monitor						
	JOB Monitor 2012		JOB Monitor 2014		JOB Monitor 2016	
	ROC MA	Landelijk	ROC MA	Landelijk	ROC MA	Landelijk
Cijfer						
School	7,3	6,4	7,6	6,5	7,7	6,6
Opleiding	7,1	6,9	7,3	7,0	7,3	7,0
5-puntsschaal						
Lessen/programma	3,4	3,4	3,6	3,4	3,7	3,4
Toetsing en examinering	3,9	3,8	4,0	3,8	4,0	3,8
Vaardigheden en motivatie	3,8	3,6	3,9	3,7	3,4	3,4
Docenten	3,7	3,6	3,9	3,6	3,8	3,6
Studiebegeleiding	3,6	3,5	3,8	3,5	3,7	3,6
Loopbaanbegeleiding	2,9	3,0	3,3	3,3	3,4	3,4
Stage	3,7	3,6	3,8	3,6	3,8	3,6
Informatie	3,4	3,3	3,6	3,4	3,6	3,5
Veiligheid en sfeer	4,2	3,8	4,3	3,8	4,1	3,8
Onderwijsfaciliteiten	3,7	3,5	3,7	3,5	4,0	3,7
School en studie	3,7	3,3	3,8	3,3	3,8	3,4

Bijlage 4: onderwijsrendement

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat laat zien hoe groot het aantal instellingsverlaters in een schooljaar is als percentage van alle instellingsverlaters in dat schooljaar. In de berekening worden alle diploma's die een student binnen de instelling heeft behaald meegenomen.

Diplomaresultaat				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
ROC Menso Alting	77,1%	75,8%	79,2%	72,0%
Vergelijkingsgroep	71,9%	74,1%	75%	74,3%

Bron: DUO

Jaarresultaat

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

Jaarresultaat				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
ROC Menso Alting	76,2%	78,7%	79,6%	72,9%
Vergelijkingsgroep	72%	73,3%	74%	73,4

Bron: DUO

Bijlage 5: Beroepsopleidingenaanbod 2015-2016

Opleidingsdomein	Kwalificatiedossier	Kwalificatie
Zorg en Welzijn	Pedagogisch werk	Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
		Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
	Maatschappelijke zorg	Medewerker maatschappelijke zorg 3
		Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg 4
		Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen 4
	Onderwijsassistent	Onderwijsassistent 4
	Helpende Zorg en Welzijn	Helpende Zorg en Welzijn 2
	Zorghulp*	Zorghulp 1 (alleen als afstroomvariant vanuit Helpende Zorg en Welzijn 2)
Horeca en bakkerij	Facilitaire Dienstverlener	Facilitair medewerker 2

Opleidingsdomein	Kwalificatiedossier	Kwalificatie
Zorg en Welzijn	Mbo-verpleegkundige	Mbo-verpleegkundige 4
	Verzorgende IG	Verzorgende IG 3

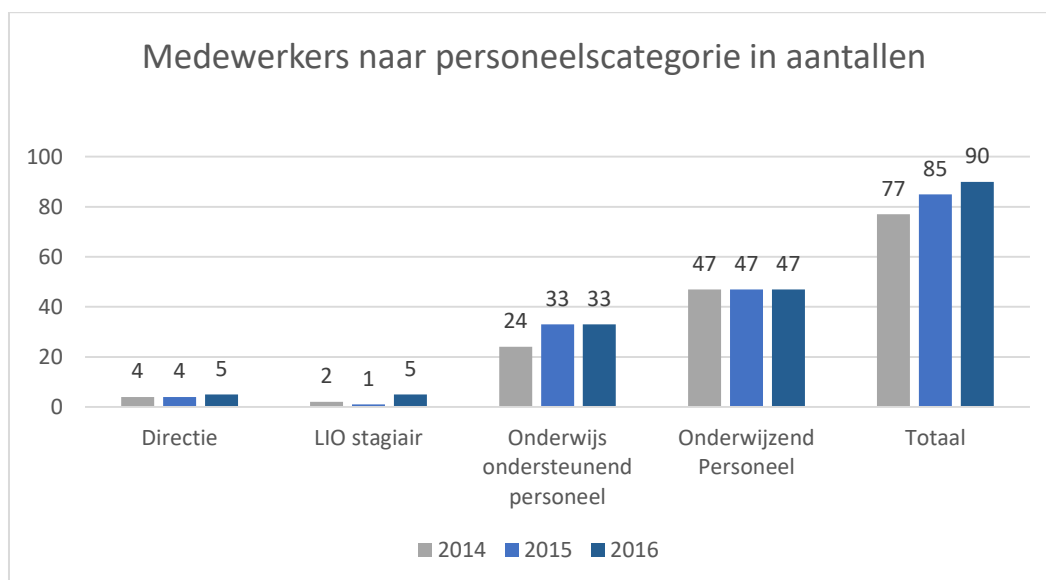
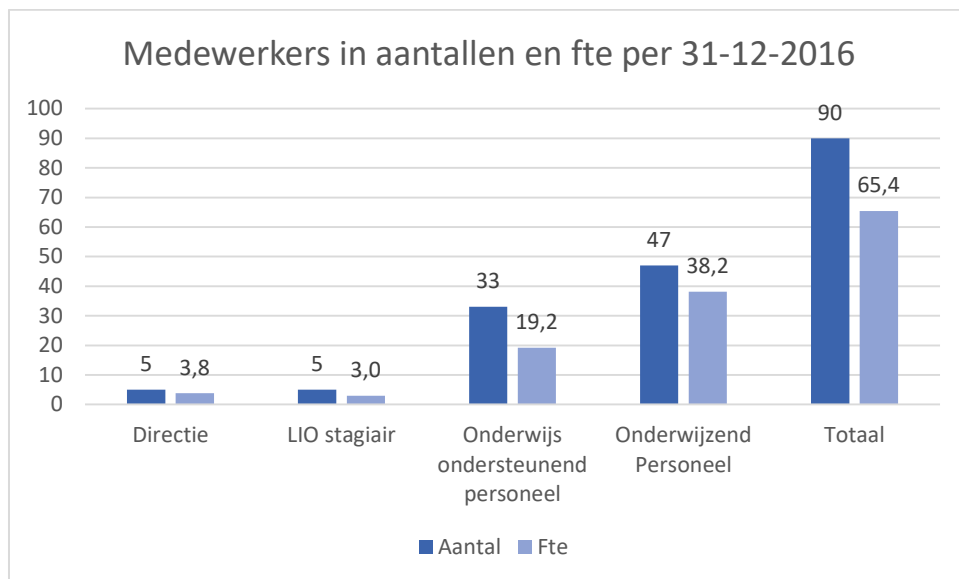
Opleidingsdomein	Kwalificatiedossier	Kwalificatie
Handel en ondernemerschap	Verkoper*	Verkoper detailhandel 2 (laatste diplomering in juni 2016, daarna alleen als afstroomvariant vanuit Verkoopsspecialist detailhandel 3)
		Verkoopsspecialist detailhandel 3
	Manager handel	Filiaalmanager 4
Economie en administratie	Financiële beroepen	Financieel administratief medewerker 3
		Bedrijfsadministrateur 4
	Secretariële beroepen	Secretaresse 3
		Directiesecretaresse / Managementassistent 4
	Commercieel Medewerker	Commercieel medewerker binnendienst 3
		(Junior) Accountmanager 4

Bijlage 6: Keuzedelen

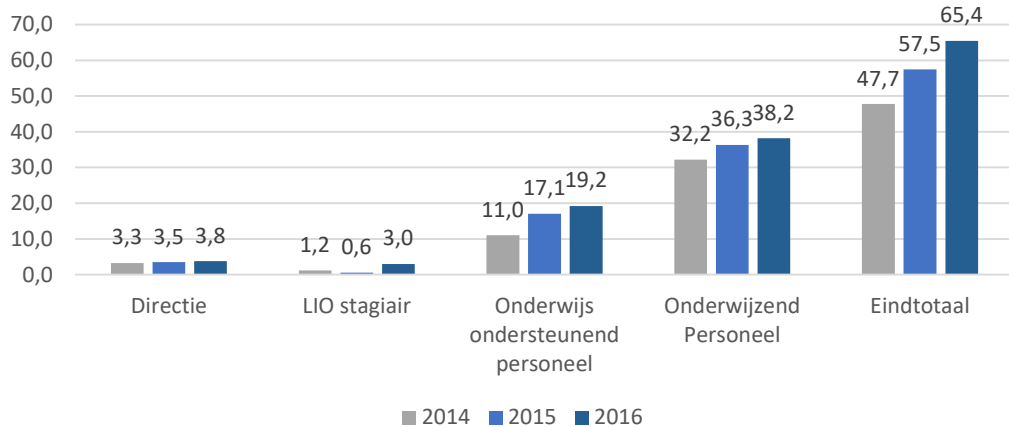
Vanaf periode 2 van schooljaar 2016-2017 is gestart met het aanbieden van keuzedelen. In onderstaande tabel is te vinden welke keuzedelen bij welke opleiding zijn aangeboden.

Keuzedelen		
Afdeling economie	Alle opleidingen	Duits in de beroepscontext
		Internationaal 1
		Overbruggen interculturele diversiteit
	Facilitair medewerker	Engels in de beroepscontext 2
Afdeling Welzijn	Opleiding MMZ	Internationaal 1
		Overbruggen interculturele diversiteit
Afdeling Gezondheidszorg	Opleiding verpleegkunde	Internationaal 1
		Overbruggen interculturele diversiteit
		Duurzaamheid D
	Verzorgende-IG	Internationaal 1
		Overbruggen interculturele diversiteit
		Duurzaamheid C
	Helpende Zorg en Welzijn	Engels in de beroepscontext A2
		Assisteren bij sport en recreatie

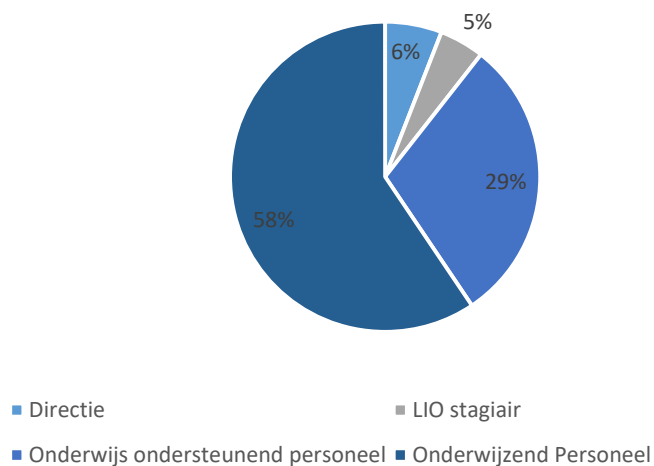
Bijlage 7: Personeel



Medewerkers naar personeelscategorie in FTE



personeelscategorie per 31-12-2016



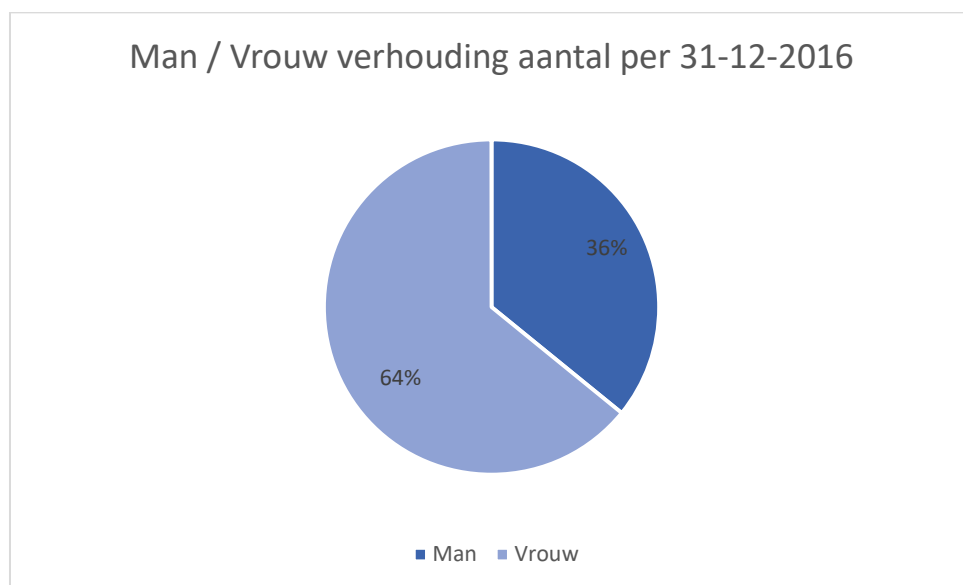
Aantallen verhouding vast/tijdelijk

	2013	2014	2015	2016
Bepaalde tijd	19	27	38	45
Onbepaalde tijd	55	56	63	67
Totaal	74	83	101	112
Absolute aantal	70	77	85	92
Aantal tijdelijk naast vast	4	6	16	20
Bepaalde tijd	79%	73%	74%	73%
Onbepaalde tijd	26%	33%	38%	40%

Fte verdeling vast/tijdelijk

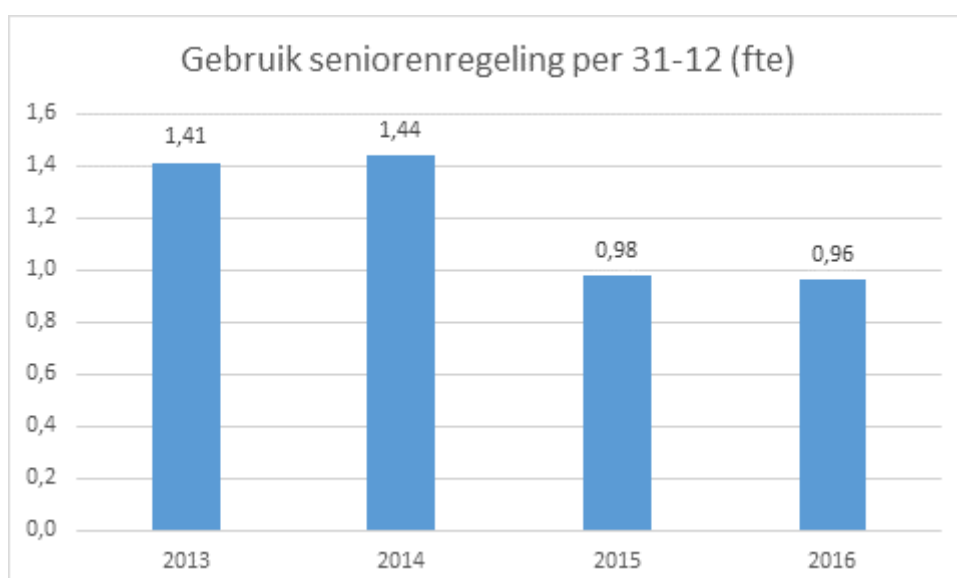
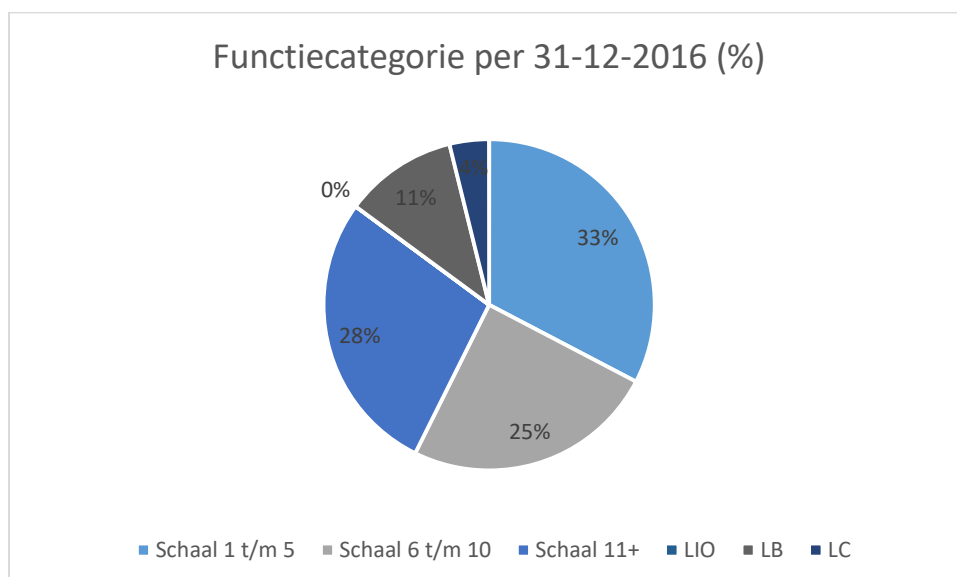
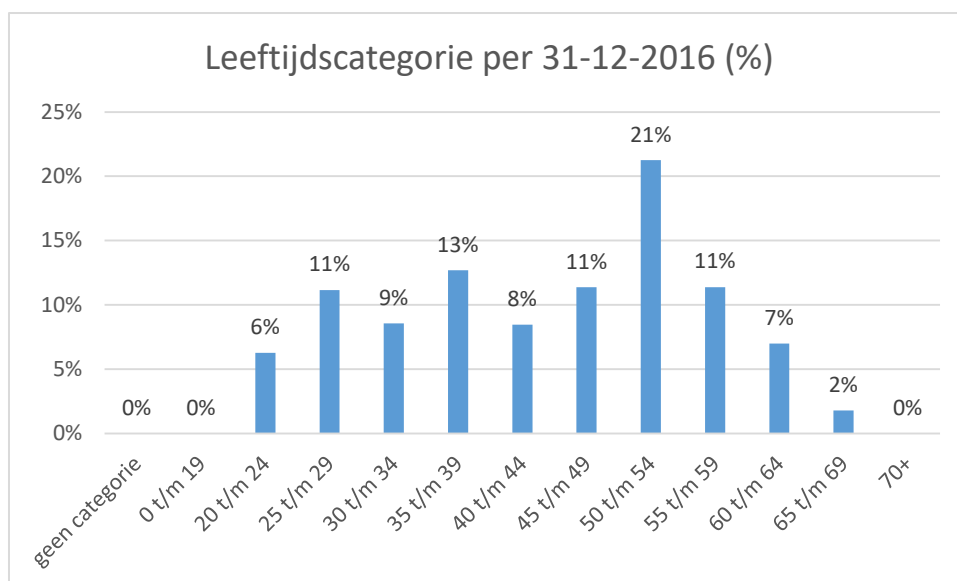
	2013	2014	2015	2016
Bepaalde tijd	5,7	9,1	15,2	18,4
Onbepaalde tijd	37,9	38,7	42,3	47,0
Totaal	43,6638	47,7341	57,4880	65,4179

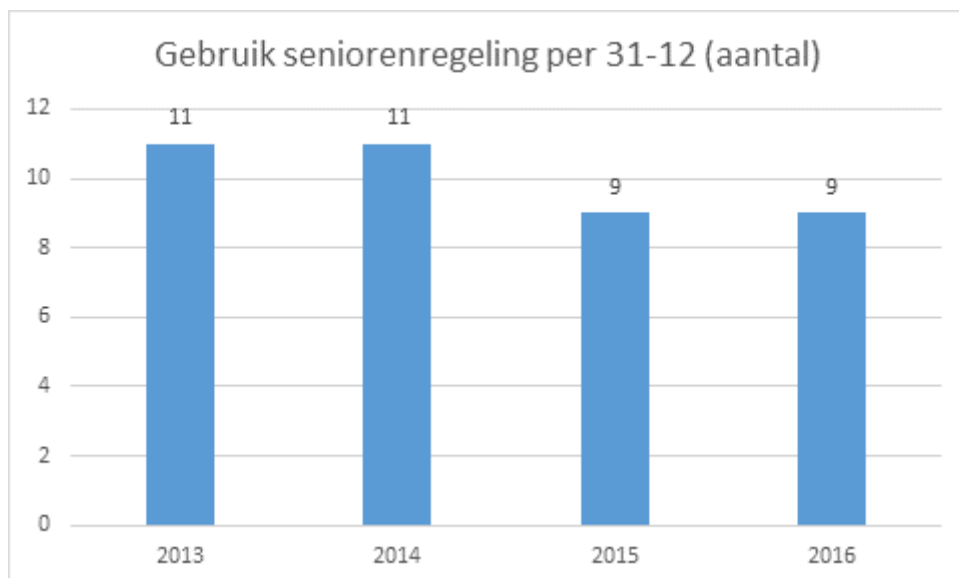
Bepaalde tijd	13%	19%	26%	28%
Onbepaalde tijd	87%	81%	74%	72%
	100%	100%	100%	100%



	2013	2014	2015	2016
Vrouw	40	46	52	59
Man	30	31	33	33
Totaal	70	77	85	92

Verhouding aantal				
Man	43%	40%	39%	36%
Vrouw	57%	60%	61%	64%
	100%	100%	100%	100%





Instroom

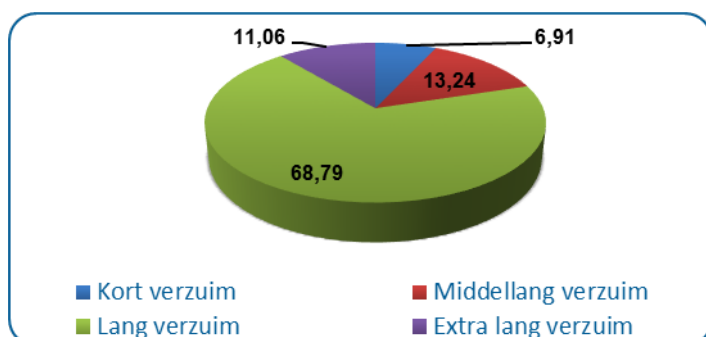
Aantal 14

FTE 7,51

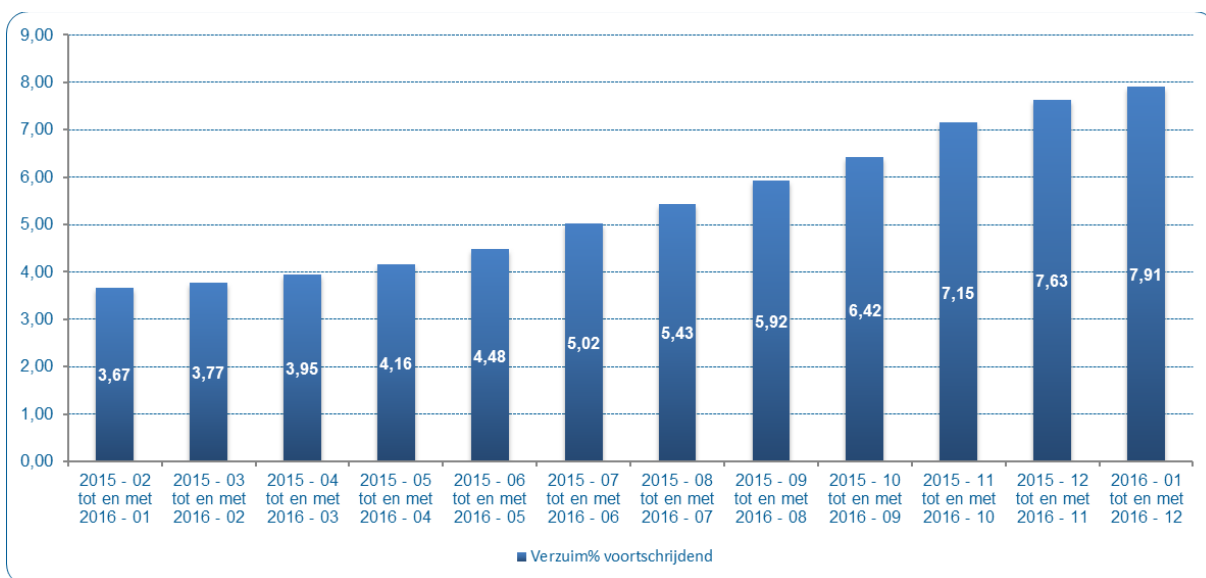
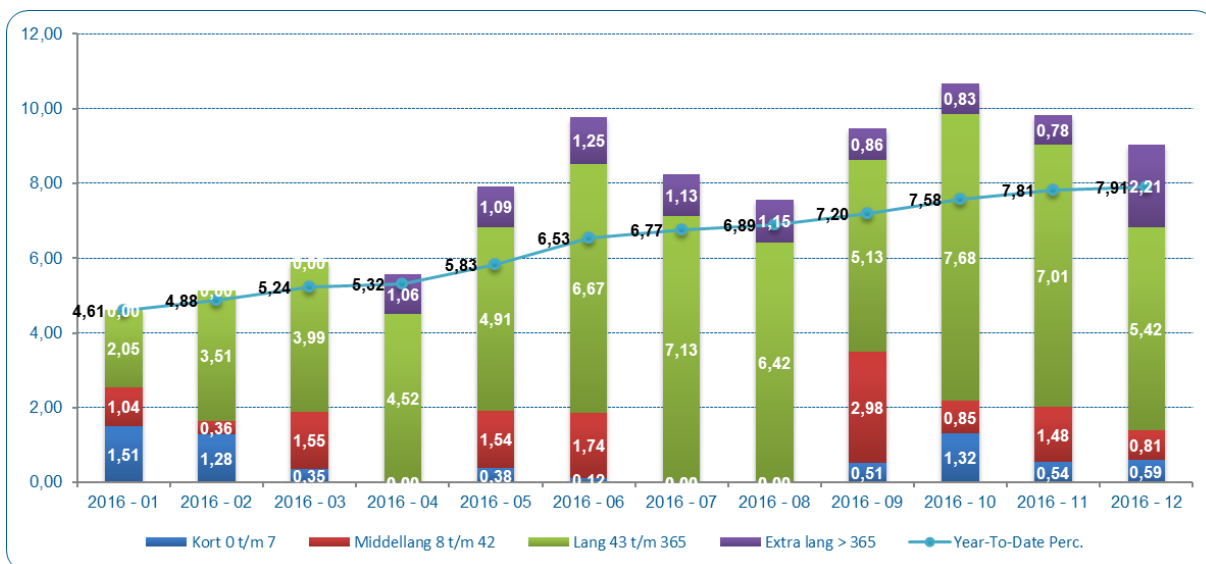
Uitstroom

Aantal 10

FTE 4,63



Kengetal	2015	2016
Verzuimpercentage	3,68	7,91
Verzuimuren kort (tot 7 dagen)	598	623
Verzuimuren middellang (tot 42 dagen)	1.037	1.194
Verzuimuren lang (tot 365 dagen)	944	6.202
Verzuimuren extra lang (langer dan 365 dagen)	1.069	997
Verzuimuren totaal	3.648	9.017
Roosteruren totaal	99.234	113.957
Aantal meldingen	67	52
Meldingsfrequentie voortschrijdend (12-mnds)	0,69	0,46



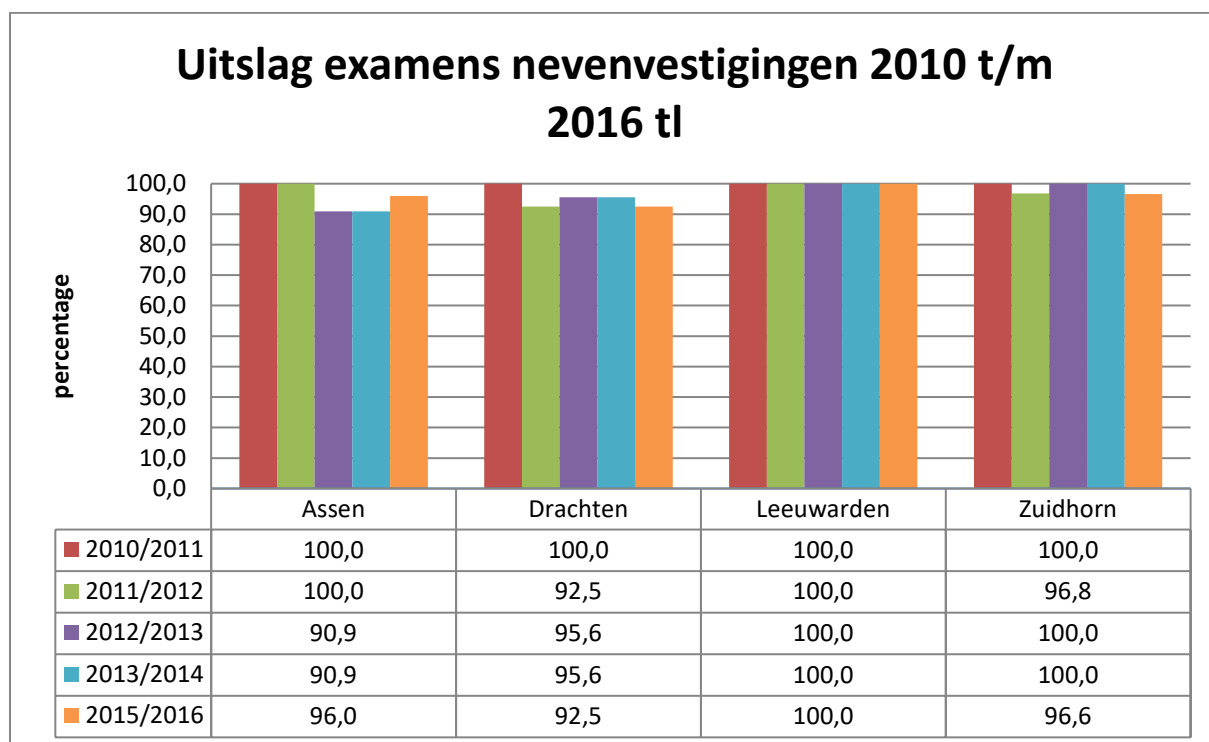
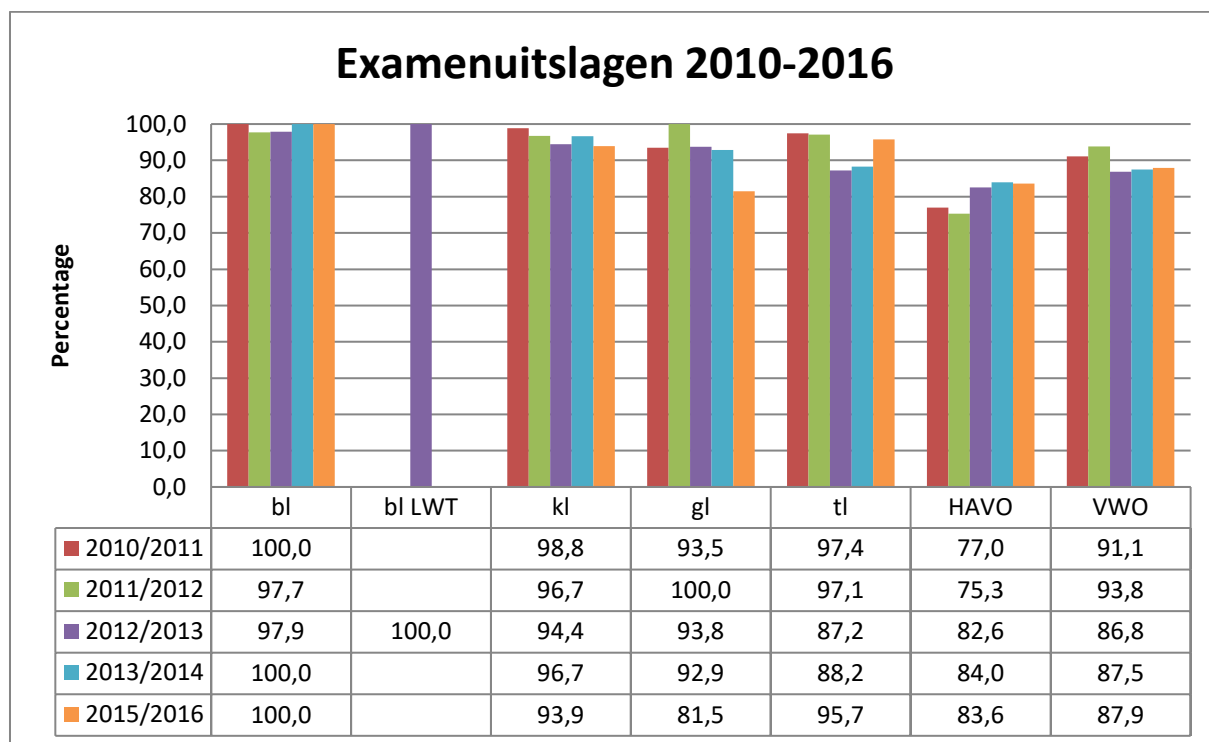
Bijlage 8: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad

Ondernemingsraad	Naam	Functie
	Emma Kolbeek	Voorzitter
	Peter van Dam	Secretaris
	Hans Heijkoop	Lid
	Jacqueline Dijkstra	Lid
	Gretha Verbree	Lid

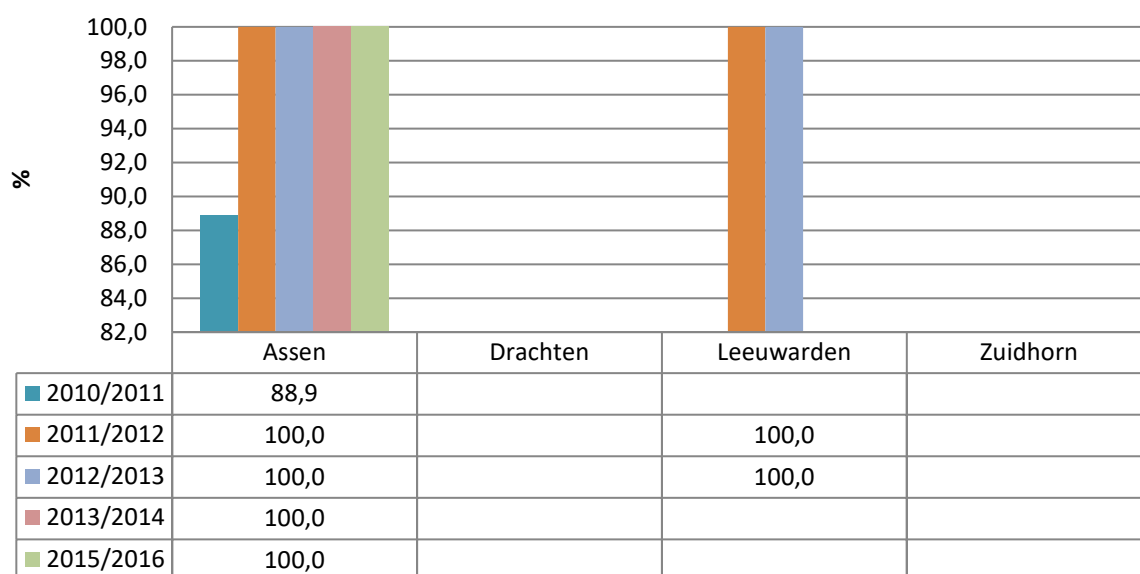
Studentenraad	Naam	Functie
	Joël Palmans	Voorzitter
	Jasmijn Wilpstra	Secretaris
	Sanne Eilers	Lid
	Erik Hoffman	Lid
	Sander Kooistra	Lid
	Marit Westrik	Lid

Bijlage 9: Notitie helderheid

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



Uitslag examens nevenvestigingen 2010 t/m 2016 gl



Bijlage 2: aantal leerlingen (exclusief Vavo)

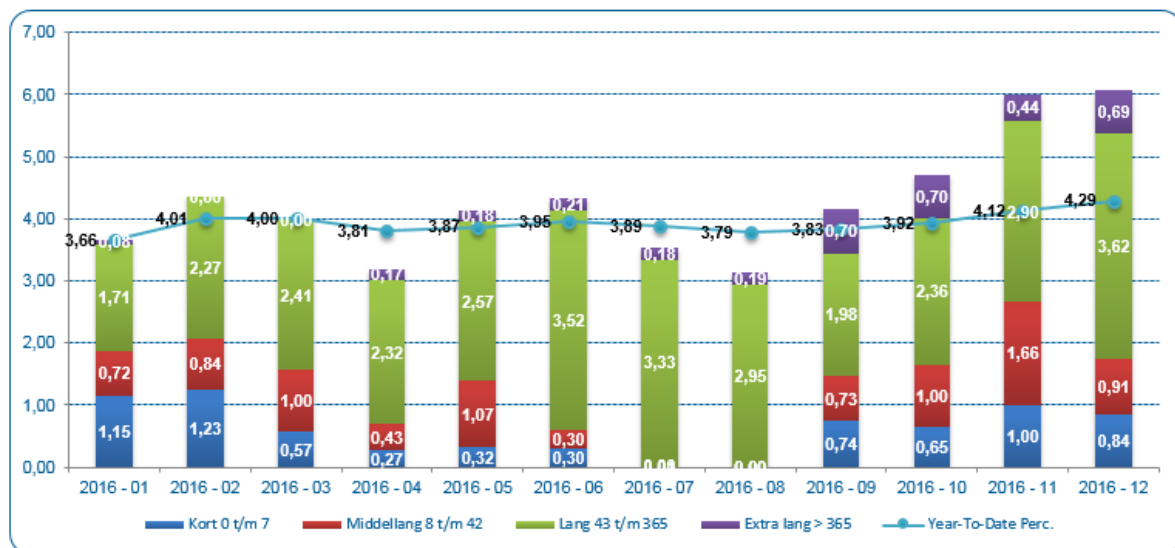
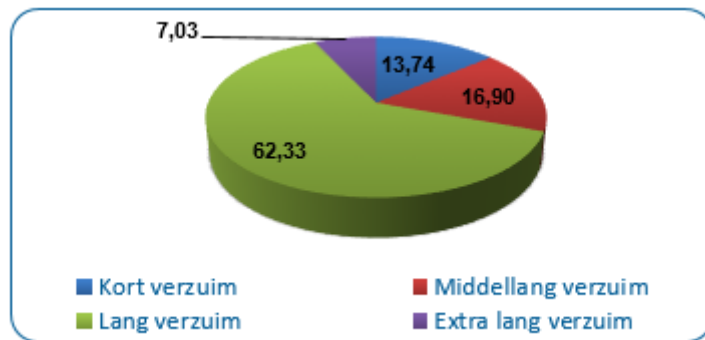
Leerlingen per opleiding/leerjaar	Leer- jaren							
Opleidingen	1	2	3	4	5	6	23	Eindtotaal
1 praktijkonderw	11							11
2 praktijkonderw		13						13
3 praktijkonderw			12					12
4 praktijkonderw				9				9
5 praktijkonderw					17			17
6 praktijkonderw						7		7
Atheneum		13		121	92	123	12	361
Basisberoepsgerichte leerweg	28	40	38	32				138
Gemengde leerweg			76	43				119
Gymnasium		10	14	14	17	20		75
HAVO	205	207	94	170	179			855
HAVO/ VWO			77					77
Kaderberoepsgerichte leerweg	106	105	87	103				401
Theoretische leerweg	160	199	106	164				629
VAVO 5 HAVO					9			9
VAVO 6 Atheneum						6		6
VAVO 6 Gymnasium						1		1
VAVO TL				2				2
VWO	127	132	149					408
Eindtotaal	637	719	653	658	314	157	12	3150

Bijlage 3: medewerkers

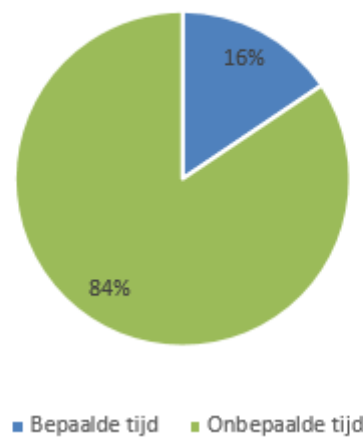
Verzuim GSG totaal

Kengetal	2015	2016
Verzuimpercentage	2,58	4,29
Verzuimuren kort	4.154	4.010

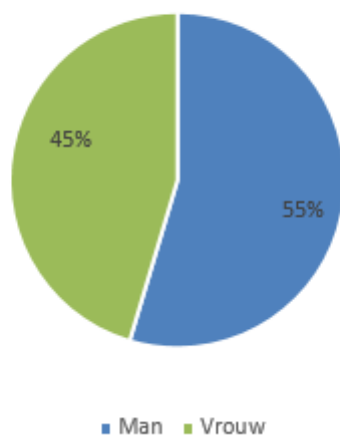
Verzuimuren middellang	4.460	4.933
Verzuimuren lang	6.515	18.190
Verzuimuren extra lang	1.724	2.051
Verzuimuren totaal	16.854	29.184
Roosteruren totaal	652.666	680.837
Meldingsfrequentie	415	397



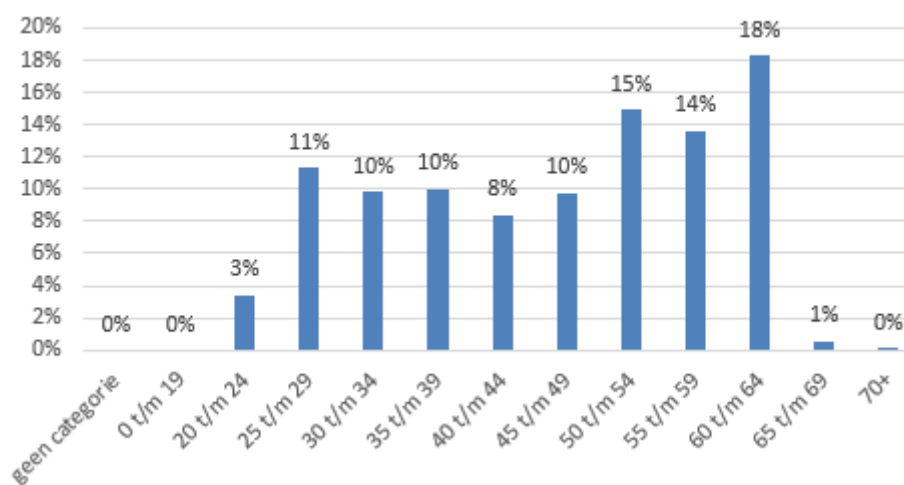
Type contract per 31-12-2016 (fte)



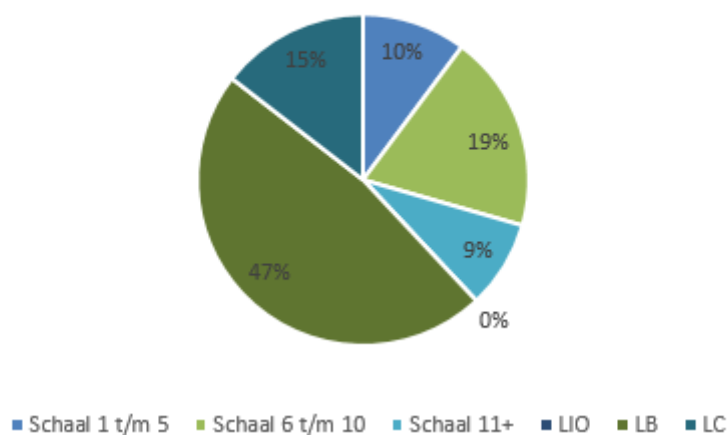
Man / Vrouw verhouding aantal per 31-12-2016



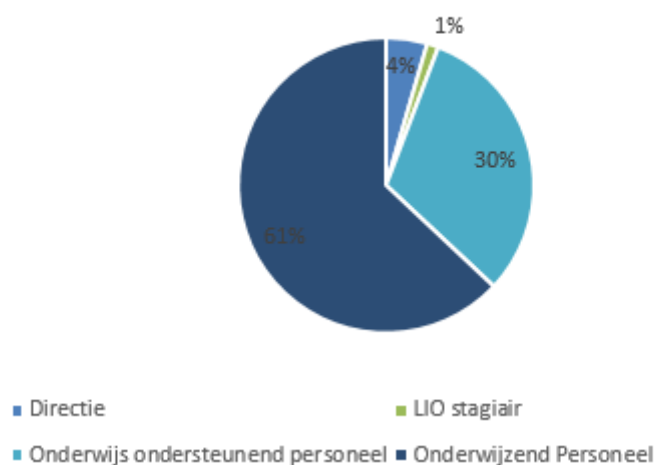
Leeftijdscategorie per 31-12-2016 (%)



Functiecategorie per 31-12-2016 (%)



Personeelscategorie per 31-12-2016 (aantal)



Deel C: Jaarrekening GSG

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.

Verslaggevingsperiode

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

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 en 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 het ROC Menso Alting College (MBO) opgenomen. Deze overzichten worden opgesteld op basis van rechtstreeks aan de afzonderlijke colleges toegerekende lasten en baten. De lasten van het Dienstencentrum worden verdeeld over beide colleges naar rato van het aantal gewogen leerlingen.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

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

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

Gebruik van schattingen

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

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

Voorzieningen:

- bij het vaststellen van de personele voorziening voor jubilea, duurzame inzetbaarheid en seniorenverlof wordt gebruik gemaakt van een schatting van de vertrekkers.

Bijzondere waardeverminderingen: op grond van een impairmenttoets wordt geconstateerd of sprake is van bijzondere waardedalingen.

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'.

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 grootonderhoud wordt op dezelfde manier gewaardeerd als de bedrijfsgebouwen zelf. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Bijzondere waardeverminderingen

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

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

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

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Gebouwen: 3
- Inventaris en apparatuur: 7-25

- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 10-25
- Geactiveerd grootonderhoud: 3-12,5

Vorraden

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

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

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

De voorraden hebben ultimo 2015 betrekking op kantoor- en kantineartikelen en zijn in 2016 niet aanwezig.

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. Rekening- courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

Eigen vermogen

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

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 van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

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

Leasing

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

Operationele leases

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

Opbrengstverantwoording

Resultaatbepaling

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

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die te kwalificeren is als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt – overeenkomstig de in de RJ aangereikte vereenvoudiging – in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar. De dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2016 bedraagt 96,6%.

Het ABP heeft een herstelplan ingediend dat is gebaseerd op de stand ultimo 2015 en waaruit blijkt op welke manier het fonds de financiële situatie binnen een aantal jaren kan herstellen. Het uiteindelijke doel van dit plan is dat de beleidsdekkingsgraad eind 2026 circa 128% bedraagt. Per 31 maart 2017 bedraagt de actuele dekkingsgraad 99,8%. In het herstelplan zijn o.a. de volgende mogelijke maatregelen genoemd die, mede afhankelijk van de ontwikkeling van de actuele beleidsdekkingsgraad, toegepast kunnen worden:

- Verlagen van de (huidige/toekomstige) pensioenuitkeringen (voor 2016 en 2017 is/wordt deze maatregel niet uitgevoerd);
- Het niet indexeren van de bestaande pensioenuitkeringen (toegepast voor 2016);
- Verbeteren van het rendement (aanpassen van de rekenrente indien dit gerechtvaardigd is);
- Het verhogen van de te betalen pensioenpremie met een herstelopslag.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

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

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

Financiële baten en lasten

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

Toelichting op het kasstroomoverzicht

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

Financiële Kengetallen

Financiële kengetallen	2016	2015
Solvabiliteit 1	49,67	51,87
((Eigen vermogen / Totaal passiva) *100)		
Solvabiliteit 2	57,46	57,23
((Eigen vermogen + Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)		
Liquiditeit (current ratio)	1,53	1,68
(Vlottende activa / Kortlopende schulden)		
Liquiditeit (quick ratio)	1,53	1,68
((Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)		
Rentabiliteit	-0,39%	1,28%
(Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100		
Kapitalisatiefactor	29%	28%
totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)		

Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

Na verwerking bestemming resultaat

	31-12-2016		31-12-2015	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
1 Activa				
Vaste Activa				
1.2 Materiële vaste activa	10.294		9.773	
Totaal vaste activa	<u>10.294</u>		<u>9.773</u>	
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	0		15	
1.5 Vorderingen	1.516		1.949	
1.7 Liquide middelen	4.601		4.212	
Totaal vlottende activa	<u>6.117</u>		<u>6.176</u>	
Totaal activa		<u>16.411</u>		<u>15.948</u>
2 Passiva				
2.1 Eigen Vermogen	8.151		8.273	
2.2 Voorzieningen	1.278		854	
2.3 Langlopende schulden	2.978		3.146	
2.4 Kortlopende schulden	4.004		3.675	
Totaal passiva		<u>16.411</u>		<u>15.948</u>

Staat van baten en lasten

		2016	Begroot	2015
		EUR (x 1.000)	2016	2015
			EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	30.271	30.243	29.310
	College-, cursus-, les- en			
3.3	examengelden	0	2	5
3.5	Overige baten	1.226	889	1.032
	Totaal baten	31.497	31.134	30.347
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	25.343	24.723	23.579
4.2	Afschrijvingen	1.037	1.324	1.714
4.3	Huisvestingslasten	1.306	1.427	1.355
4.4	Overige lasten	3.812	3.668	3.199
	Totaal lasten	31.498	31.142	29.847
	Saldo baten en lasten	-1	-8	500
5	Financiële baten en lasten			
	Resultaat	-121	-165	-114
	Totaal resultaat	-122	-173	387

Kasstroomoverzicht

	31-12-2016		31-12-2015	
	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		500	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.037		1.714	
Mutaties voorzieningen	424		225	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorraden (-/-)	15		0	
Vorderingen (-/-)	433		-1.146	
Kortlopende schulden	329		-15	
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>2.236</u>		<u>1.277</u>	
Ontvangen interest	9		18	
Betaalde interest (-/-)	<u>-130</u>		<u>-132</u>	
	-121		-114	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>2.115</u>		<u>1.164</u>	
Investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA (-/-)	-1.558		-703	
Desinvesteringen in MVA	0		515	
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten	<u>-1.558</u>		<u>-188</u>	
Financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen				
Aflossing langlopende schulden (-/-)	-168		-163	
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>-168</u>		<u>-163</u>	
Mutatie liquide middelen	<u><u>389</u></u>		<u><u>812</u></u>	

Deze posten zijn inclusief overlopende balansposten voor rente en aflossing.

Toelichting onderscheiden posten van de balans

	Aanschafprijs	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde	Investeringen	Des- investeringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde
	1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016				31-12-2016	31-12-2016	31-12-2016
1.2 Materiële vaste activa	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)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
1.2.1 Gebouwen en terreinen	12.746	5.374	7.372	428	0	595	13.174	5.970	7.204
1.2.2 Inventaris en apparatuur	9.189	7.593	1.597	1.016	0	361	10.205	7.954	2.251
Andere vaste									
1.2.3 bedrijfsmiddelen	320	153	167	28	0	70	347	222	126
In uitvoering en									
1.2.4 vooruitbetalingen	58	0	58	86	0	0	144	0	144
Niet aan het proces									
1.2.5 dienstbare MvA	580	0	580	0	0	11	580	11	569
Materiële vaste activa	22.893	13.120	9.773	1.558	0	1.037	24.450	14.157	10.294

De gebouwen die de Stichting Gereformeerde Scholengroep in gebruik heeft zijn eigendom van de gemeenten Assen, Leeuwarden, Smallingerland, Groningen en Zuidhorn, met uitzondering van Vondelpad 4-6 en Lavendelweg 5-7. Deze gebouwen zijn economisch eigendom van Stichting Gereformeerde Scholengroep.

Investeringen boven een bedrag van € 1.000 worden geactiveerd.

Onderhanden werk

Op 31 december 2016 is er sprake van een contractuele verplichting met Bouwgroep Dijkstra Draaisma in verband met de nieuwbouw gymzalen Vondelpad 3. De totale verplichting is € 2.500.000.

Vorraden en vorderingen

	31-12-2016 EUR (x 1.000)	31-12-2015 EUR (x 1.000)
1.4 Vorraden		
1.4.1 Gebruiksgoederen	0	15
Vorraden	0	15

De voorraden hadden betrekking op kantoor- en kantineartikelen en zijn in 2016 afgewaardeerd.

	31-12-2016 EUR (x 1.000)	31-12-2015 EUR (x 1.000)
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	683	951
1.5.6 Overige overheden	82	210
1.5.7 Overige vorderingen	208	165
1.5.8 Overlopende activa	658	720
Af: Voorzieningen wegens 1.5.9 oninbaarheid	-115	-97
Vorderingen	1.516	1.949

Uitsplitsing

1.5.7.1	Personeel	1	0
1.5.7.2	Overige	207	164
	Overige vorderingen	208	165
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten*)	657	719
	Overige overlopende		
1.5.8.3	activa	1	1
	Overlopende activa	658	720
	*) betreft vooruitbetaalde facturen die betrekking hebben op het volgend boekjaar		
1.5.9.1	Stand per 1-1	97	77
1.5.9.2	Onttrekking	44	44
1.5.9.3	Dotatie	62	64
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	115	97

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Liquide middelen

		31-12-2016 EUR (x 1.000)	31-12-2015 EUR (x 1.000)
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	4	6
	Tegoeden op bank- en		
1.7.2	girorekening	4.595	4.203
1.7.3	Deposito's	2	3
	Liquide middelen	4.601	4.212

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

Eigen vermogen

		Stand per 1-1-2016 EUR (x 1.000)	Resultaat EUR (x 1.000)	Overige EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2016 EUR (x 1.000)
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	3.940	-278	0	3.663
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	4.332	156	0	4.488
	Eigen vermogen	8.273	-122	0	8.151
	Uitsplitsing				
2.1.2.1	Reserve onderwijsinnovatie	378	0	0	378
2.1.2.2	Reserve Huisvesting	1.159	-70	0	1.089
	Bestemmingsreserve uitgestelde				
2.1.2.3	BAPO	231	-12	0	219
	Bestemmingsreserve				
2.1.2.4	Prestatiebox	285	0	0	285
	Bestemmingsreserve				
2.1.2.5	afschrijvingen	2.279	238	0	2.517
	Bestemmingsreserve (publiek)	4.332	156	0	4.488

Met ingang van 2012 is de subsidie Prestatiebox ontvangen. Deze subsidie wordt op schooljaar ingezet. Het in 2012 ontvangen deel dat niet is ingezet is toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

Het verschil tussen de jaarlijks begrote en werkelijke afschrijvingen wordt aan de reserve afschrijvingen toegevoegd met als doel de meerjarige investeringen beheersbaar te houden.

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

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

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

Bestemming van het exploitatieresultaat

Conform het bestuursbesluit is het exploitatieresultaat als volgt verwerkt:

Mutatie algemene reserve van het Gomarus College	-33
Mutatie bestemmingsreserve Prestatiebox	0
Mutatie bestemmingsreserve BAPO	-12
Mutatie bestemmingsreserve Onderwijsontwikkeling	0
Mutatie bestemmingsreserve afschrijvingen	209
Saldo	<u><u>164</u></u>

Met ingang van 2013 wordt het verschil tussen de begrote en werkelijke afschrijvingen verrekend via een bestemmingsreserve.

Mutatie algemene reserve van het ROC Menso Alting	-244
Mutatie bestemmingsreserve afschrijvingen	29
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting	-70
Saldo	<u><u>-286</u></u>

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de resultaatverdeling.

Voorzieningen

	Stand per 1-1-2016	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2016	Kortl < 1 jaar	Langl > 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							
<i>Personeel</i>							
Vervanging Personeel	0	283	283	0	0	0	0
Wachtgeld	146	33	63	-7	123	100	23
Jubilea	327	53	63	0	317	14	303
Seniorenverlof	0	146	0	0	146	1	145
Overig	381	338	27	0	692	179	513
Voorzieningen	854	853	436	-7	1.278	294	984

Voorziening Vervanging personeel

Deze voorziening is bestemd om gedurende het jaar doormiddel van een dotatie vervanging mogelijk te maken bij ziekte van voornamelijk docenten.

Voorziening Wachtgeld

Deze voorziening (€ 123.580) is opgebouwd voor ontslagvergoedingen, wachtgelduitkeringen en aanvullingen op pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. De bedragen zijn bepaald op basis van de looptijd van de uitkeringen en reïntegratiekansen. Deze voorziening is ontstaan nadat door uittreding van de sector voortgezet onderwijs uit het Participatiefonds de uitgaven voor werklozen collectief gedragen worden door VO-scholen. 75% van de uitkeringskosten wordt collectief verevend naar rato van de personele bekostiging van de school. 25% van de uitkeringskosten wordt ten laste van het betreffende bevoegd gezag gebracht.

Voorziening Jubilea

Deze voorziening (€ 317.008) is berekend aan de hand van het aantal (in) dienst jaren en verwachte blijfkans. De voorziening is vastgesteld voor de kosten van jubileumgratificaties zoals genoemd in de CAO.

Voorziening seniorenverlof

Voor het seniorenverlof BVE is een voorziening opgenomen in 2016 (€ 145.526). Deze voorziening is alleen voor de mensen die op dit moment deelnemen aan de Regeling Seniorenverlof. Voor de mensen die mogelijk in de toekomst deelnemen is geen voorziening gevormd, omdat dit nu nog niet in te schatten is.

Overige Voorzieningen

Deze voorziening (€ 692.064) bestaat onder anderen 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. Daarnaast is er een voorziening opgenomen voor kosten van herbezetting ingeval van opname spaarverlof op grond van de cao VO en BVE.

Langlopende schulden

	Stand per 1-1-2016	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2016	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar	Langlopend > 5 jaar	Rentevoet
2.3 Langlopende schulden	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)	%
2.3.3								5,5 / 6,13 / 1,8 + 3
Kredietinstellingen	3.146	0	168	2.978	173	2.805	1.057	mnds Euribor
Langlopende schulden	3.146	0	168	2.978	173	2.805	1.057	

Aflossingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zoals hierboven toegelicht, zijn opgenomen onder kortlopende schulden. Voor de lening ter grootte van 1.600.000 (31-12-2016, rentevoet 1,8% plus 3 mnds Euribor) is op het gebouw aan de Lavendelweg hypotheekrecht gevestigd.

De annuïtaire leningen ter grootte van 1.546.239 (31-12-2016, rentevoet 5,5 en 6,13) zijn gewaarborgd door het waarborgfonds BVE. In verband daarmee bestaat een latente claim van 2% van de Rijksbijdrage BVE.

Kortlopende schulden

		31-12-2016 EUR (x 1.000)	31-12-2015 EUR (x 1.000)
2.4	Kortlopende schulden		
	Aflossingsverplichting langlopende		
2.4.1	schulden	168	163
2.4.3	Crediteuren	499	190
2.4.4	OCW/EL&I	0	23
2.4.5	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	330	357
	Belastingen en premies sociale		
2.4.7	verzekeringen	1.100	1.049
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	276	279
2.4.9	Overige kortlopende schulden	73	63
2.4.10	Overlopende passiva	1.558	1.552
	Kortlopende schulden	4.004	3.675
	*) betreft een rekening-courant verhouding met de Vereniging Gereformeerde Scholengroep.		
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	811	783
2.4.7.2	Omzetbelasting	3	2
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	286	263
	Belastingen en premies sociale		
	verzekeringen	1.100	1.049
2.4.9.2	Overige	73	63
	Overige kortlopende schulden	73	63
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW/EL&I	98	78
2.4.10.4	Vooruitontvangen termijnen	294	371
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	1.031	993
2.4.10.8	Overige	135	111
	Overlopende passiva	1.558	1.552

De looptijd van de kortlopende schulden zijn allen < 1 jaar.

Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)

Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie afgerond
Subsidie voor studieverlof BVE 2016	776319-1	20-9-2016	8.244	8.244	
Lerarenbeurs zij-instroom	705888-1	20-8-2015	20.000	20.000	
Studieverlof BVE	708102-1	21-9-2015	7.966	7.966	X
Studieverlof BVE	712460-1	20-11-2015	9.958	9.958	X
Lerarenbeurs verlofsubsidie VO	712323-1	20-11-2015	686	686	X
Lerarenbeurs verlofsubsidie VO	709663-1	20-10-2015	11.016	11.016	X
Lerarenbeurs verlofsubsidie VO	707177-1	21-9-2015	80.377	80.377	X
Lerarenbeurs	775221-1	20-9-2016	128.078	128.078	
Totaal			<u>266.325</u>	<u>266.325</u>	

Subsidies met verrekeningsclausule

Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Totale kosten EUR	Te verrekenen EUR
			0	0	0	0
Totaal			<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Saldo 31-12-2015 EUR	Ontvangen in verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Totale kosten 31-12-2016 EUR	Saldo 31-12-2016 EUR
Subsidie smw mbo 2016	733708-1	20-1-2016	8.358	0	8.358	3.500	3.500	4.858
Totaal			<u>8.358</u>	<u>0</u>	<u>8.358</u>	<u>3.500</u>	<u>3.500</u>	<u>4.858</u>

Financiële instrumenten

Algemeen

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

Kredietrisico

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

Renterisico en kasstroomrisico

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

Liquiditeitsrisico

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

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Rechten:

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

Verplichtingen:

Voor het seniorenverlof BVE is een voorziening opgenomen in 2016 (€ 145.526). Alleen voor de mensen die op dit moment deelnemen aan de Regeling Seniorenverlof. Voor de mensen die mogelijk in de toekomst deelnemen is geen voorziening gevormd, omdat dit nu nog niet in te schatten is en er nog geen referentiekader beschikbaar is. Dat betekent dat de omvang van de verplichting nu nog niet is vast te stellen.

Kopieercontracten: er zijn contracten afgesloten, tot een bedrag van circa € 36.000 per jaar. Looptijd 1-10-2011 tot 30-09-2016.

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

In het kader van Europese aanbestedingen zijn contracten aangegaan. Als op basis van deze contracten producten of diensten worden afgenomen vertegenwoordigen deze een gemiddelde jaarlijkse omzet van (peil 2016):

Ziggo: circa 40.000 per jaar looptijd tot en met 2020

Van Dijk boekhuis: circa 900.000,= jaarlijks contract

Eneco Energy: circa 200.000,= looptijd tot en met 2020.

DVEP Energy: circa 200.000,= looptijd tot en met 2020.

ICS adviseurs: circa 340.000 excl BTW (begeleiding bouw Leeuwarden/Drachten)

Kleine contracten mbt onderhoud installaties (jaarlijks verlenging)

Lavans containers Vondelpad 1, 2 en 3

BGDD: circa 2.500.000 = ver(nieuw)bouw gymzaal Vondelpad 3

Switch: circa 1.100.000 = 4 jaar aanbesteding ICT middelen

Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2016	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2016 EUR (x 1.000)	Resultaat 2016 EUR (x 1.000)	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
Menso Alting + Grip	Stichting	Groningen	4	0	0	nvt	100	N
Vereniging GSG	Stichting	Rotterdam	4	0	0	N	25	N
Vrienden van Gomarus	Vereniging	Groningen	4	330	-56	N	0	N
	Stichting	Groningen	4	-16	-16	N	0	N

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

Toelichting op de staat van baten en lasten

	2016 EUR (x 1.000)	Begroot 2016 EUR (x 1.000)	2015 EUR (x 1.000)
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EL&I	28.232	28.457	27.465
3.1.2 Overige subsidies OCW/EL&I	1.258	1.121	1.227
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	781	665	618
Rijksbijdragen	30.271	30.243	29.310
<i>Uitsplitsing</i>			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	28.232	28.457	27.465
Rijksbijdrage OCW/EZ	28.232	28.457	27.465
3.1.2 Overige subsidies OCW	1.258	1.121	1.227
Rijksbijdrage OCW/EZ	1.258	1.121	1.227
3.1.3 Doorbetaling rijksbijdrage SWV	781	665	618
Inkomensoverdrachten	781	665	618

De Rijksbijdragen zijn gebaseerd op het aantal leerlingen.

	2016 EUR (x 1.000)	Begroot 2016 EUR (x 1.000)	2015 EUR (x 1.000)
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BVE	0	2	5
College-, cursus-, les- en examengelden	0	2	5
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	81	70	81
3.5.2 Detachering personeel	245	73	161
3.5.5 Ouderbijdragen	567	507	489
3.5.6 Overige	333	239	301
Overige baten	1226	889	1032

		Begroot	
	2016	2016	2015
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	24.077	23.929	22.667
4.1.2 Overige personele lasten	1.356	868	1.030
4.1.3 Af: uitkeringen	-90	-74	-118
Personeelslasten	25.343	24.723	23.579
<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	19.139	19.048	17.915
4.1.1.2 Sociale lasten	2.563	2.365	2.391
4.1.1.3 Pensioenpremies	2.375	2.516	2.361
Lonen en salarissen	24.077	23.929	22.667
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	412	114	213
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	11	22	9
4.1.2.3 Overig	933	732	808
Overige personele lasten	1.356	868	1.030
	2016		2015
	GEM FTE		GEM FTE
Directie	20,57		20,44
Onderwijs Personeel (OP)	242,37		236,91
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	99,19		89,79
Totaal	362,13		347,14
Gemiddelde personeelskosten per FTE (x 1.000 EUR)	70,0		67,9
Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)	66,5		65,3
	2016		2015
	GEM FTE		GEM FTE
Gomarus College	280,26		274,71
ROC Menso Alting	60,61		52,47
Dienstencentrum / CvB	22,56		19,97
Totaal	363,43		347,15

De loonkosten van de schoonmaak is toegerekend aan de post Schoonmaakkosten (4.3.5: 2016 €209.000 2015 € 207.000).

	2016 EUR (x 1.000)	Begroot 2016 EUR (x 1.000)	2015 EUR (x 1.000)
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa	1.037	1.324	1.714
Afschrijvingen	1.037	1.324	1.714

	2016 EUR (x 1.000)	Begroot 2016 EUR (x 1.000)	2015 EUR (x 1.000)
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	201	233	170
4.3.3 Onderhoud	229	188	223
4.3.4 Energie en water	337	462	443
4.3.5 Schoonmaakkosten	374	385	344
4.3.6 Heffingen	132	126	135
Dotatie overige			
4.3.7 onderhoudsvoorzieningen	33	33	41
Huisvestingslasten	1.306	1.427	1.355

	2016 EUR (x 1.000)	Begroot 2016 EUR (x 1.000)	2015 EUR (x 1.000)
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheerslasten	1.527	1.532	1.503
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.132	1.981	1.533
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	12	10	16
4.4.4 Overige	141	145	147
Overige lasten	3.812	3.668	3.199
Specificatie honorarium			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	66	0	33
Accountantslasten	66	0	33

	2016 EUR (x 1.000)	Begroot 2016 EUR (x 1.000)	2015 EUR (x 1.000)
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	9	48	18
5.5 Rentelasten (-/-)	130	213	132
Financiële baten en lasten	-121	-165	-114

Segmentatieoverzicht

Segmentatie naar onderwijssectoren			
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	Baten	VO	BVE
3.1	Rijksbijdragen	25.024	5.246
3.5	Overige baten	886	153
	Totaal Baten	25.911	5.399
Lasten			
4.1	Personeelslasten	20.777	4.435
4.2	Afschrijvingen	623	245
4.3	Huisvestingslasten	1.047	209
4.4	Overige lasten	3.272	703
	Totaal Lasten	25.719	5.592
	Saldo Baten en Lasten	192	-193
5	Financiële baten en lasten	-28	-93
	Totaal resultaat	164	-286

WNT-verantwoording 2016 Stichting Gereformeerde Scholengroep

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting Gereformeerde Scholengroep van toepassing zijnde regelgeving: Wet Normering Topinkomens en de regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW sectoren.

Het bezoldigingsmaximum in 2016 voor Stichting Gereformeerde Scholengroep is € € 152.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse E en 14 complexiteitspunten (per criterium 6-3-5). Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling¹

bedragen x € 1	C.W. Heek	T. Stelpstra	P.H. Holsappel	G. Boersma
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang ² en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12			
Omvang dienstverband (in fte)	1,0			
Gewezen topfunctionaris?	nee			
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee			
Individueel WNT-maximum ³	152.000			
Beloning	142.050			
Belastbare onkostenvergoedingen	-			

¹ Deze tabel is bedoeld voor de topfunctionarissen met executieve taken, d.w.z. de leden van het hoogste uitvoerende orgaan en de daaraan ondergeschikte(n) die in deze rol (gezamenlijk) verantwoordelijk zijn voor de gehele rechtspersoon of de gehele instelling, en degene(n) belast met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling. Deze tabel wordt tevens gebruikt indien de functie zonder dienstbetrekking is vervuld, vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling. Voor de eerste twaalf maanden gebruikt u tabel 1b. Daarnaast worden in deze tabel de gewezen topfunctionarissen opgenomen.

² Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vult u als aanvangsdatum de eerste dag van de dertiende maand in, indien deze datum in 2016 lag.

³ $y = \frac{x \cdot a \cdot b}{365}$ waarbij: y = individueel WNT-maximum, x = voor instelling geldend WNT-bezoldigingsmaximum, a = deeltijdfactor (maximaal 1,0 fte) en b = functieduur in kalenderdagen.

Beloningen betaalbaar op termijn	-		
<i>Subtotaal</i>	142.050		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-		
Totaal bezoldiging	142.050		
Verplichte motivering indien overschrijding	n.v.t		
Gegevens 2015			
Aanvang en einde functievervulling in 2015	1/1 - 30/4	1/5 – 31/12	1/5 - 31/12
Omvang dienstverband 2015 (in fte)	1,0	1,0	1,0
Beloning	35.293	61.883	53.182
Belastbare onkostenvergoedingen	466	756	154
Beloningen betaalbaar op termijn	5.106	8.432	7.205
Totaal bezoldiging 2015	40.865	71.071	60.541
Individueel WNT-maximum 2015	58.521	118.992	118.992

Het bezoldigingsmaximum in 2015 voor Stichting Gereformeerde Scholengroep is € 178.000.

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur: aantal dagen/ 365) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12

Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	J.B. Modderman	H.J. Knoll	M.E. Boon	R. Bouman	R. Robbe
Functiegegevens	VOORZITTER	LID	LID	LID	LID

Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 - 30/6	1/7 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum⁴	22.800	15.200	7.600	7.600	15.200
Beloning	3.542	2.606	1.196	1.303	2.606
Belastbare onkostenvergoedingen		10			70
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	3.542	2.616	1.196	1.303	2.676
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	3.542	2.616	1.196	1.303	2.676
Verplichte motivering indien overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2015					
Aanvang en einde functievervulling in 2015	1/1 - 31/12	31/1 - 1/12	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Beloning	3.542	2.530	2.530		2.530
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-		255
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-		-
Totaal bezoldiging 2015	3.542	2.530	2.530		2.785

⁴ $y = 15\%$ of 10% van $\frac{x \cdot b}{365}$ waarbij: x = voor instelling geldend WNT-maximum en b = functieduur in kalenderdagen

Individueel WNT-maximum 2015	26.700	17.800	17.800	17.800
---------------------------------	--------	--------	--------	--------

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2016 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen⁵. Er zijn in 2016 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

⁵ Niet-topfunctionarissen die in een voorgaand jaar een bezoldiging boven het WNT-drempelbedrag hadden maar in 2016 niet, hoeft u niet op te nemen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen geweest die van invloed zijn op de balans per 31 december 2016 en de staat van baten en lasten over 2016.

Controleverklaring onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Gereformeerde Scholengroep

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2016

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2016 van Stichting Gereformeerde Scholengroep te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Gereformeerde Scholengroep op 31 december 2016 en van het resultaat over 2016 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2016 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2016.
2. De staat van baten en lasten over 2016.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening".

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

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag (voorwoord, hoofdstuk 1 tot en met 3, deel A en deel B)
- De overige gegevens (deel D)

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

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

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Groningen, 29 juni 2017

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: J.S. Huizinga RA

Bijlage bij de controleverklaring:

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Gegevens rechtspersoon

Naam instelling: Stichting Gereformeerde
Adres: Scholengroep
Postcode/plaats: Postbus 935
Telefoon: 9700 AX Groningen
website: 050-5244500
www.gsg.nl

Bestuursnummer: 41789
KvK-nummer: 01123528
Contactpersoon: U. Dijkstra
Telefoonnummer: 050-5244502
Fax: 050-5244510
E-mail: u.dijkstra@gsg.nl

Brinnummers: 02UV, 14NZ

Naam	Brinnummer	Sector
Gomarus College	02UV	VO
ROC Menso Alting	14NZ	BVE

College van Bestuur
C.W. Heek

RvT	
J.B. Modderman	voorzitter
R.H. Bouman	lid
H.J. Knoll	lid
R. Robbe	lid