Gereformeerde Scholengroep

gomarus college

ROC menso alting

Jaarverslag 2017

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2017. 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, andere onderwijsinstellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, en andere betrokkenen bij onze scholen.

De jaarverslagen van de Gereformeerde Scholengroep, het Gomarus College en het ROC Menso Alting zijn ook te vinden op de websites: www.gsg.nl, www.gomaruscollege.nl en www.rocmensoalting.nl.

Veel actuele informatie over onze scholen kunt u vinden op onze websites en via www.scholenopdekaart.nl.

Reactie
Mocht u na het lezen van dit jaarverslag een reactie willen geven, dan kunt u dat doen via de mail: bestuurssecretariaat@gsg.nl of u kunt bellen: 050 – 524 4597.

Gebruikte afkortingen

BBL : Beroepsbegeleidende leerweg (combinatie werken en leren)
BOL : Beroepsopleidende leerweg (leren op school, stage in bedrijf of instelling)
BPV : Beroepspraktijkvorming (praktijkgedeelte van de opleiding)
BVE : Beroeps- en volwasseneneducatie
DUO : Dienst Uitvoering Onderwijs (voorheen CFI & IBG)
GSG : Gereformeerde Scholengroep
iHKS : Invoering herziene kwalificatiestructuur
JOB : Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
KD : Kwalificatiedossier
MBO : Middelbaar beroepsonderwijs
MR : Medezeggenschapsraad
OOP : Onderwijsondersteunend personeel
OP : Onderwijzend personeel
OPDC : Orthopedagogisch en Didactisch Centrum van de GSG
OR : Ondernemingsraad
OST : Onderwijsserviceteam (voorheen: Dienstencentrum)
ROC : Regionaal opleidingencentrum
RvT : Raad van Toezicht
VO : Voortgezet onderwijs
VSV : Voortijdig schoolverlaten (jonger dan 23 jaar, zonder startkwalificatie)

Inhoudsopgave

Leeswijzer **2**
Inhoudsopgave **3**

Verslag Raad van Toezicht **7**
Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting **9**
Verslag Studentenraad ROC Menso Alting **11**
Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College **12**

Hoofdstuk 1 Algemeen **13**
1.1 Identiteit 13
1.2 Strategie 13
1.3 Organisatie 14
1.4 Juridische structuur 14
1.5 Naleving Governancecode 15
1.6 Horizontale verantwoording 15

Hoofdstuk 2 Onderwijs **17**
ROC Menso Alting **17**
2.1 Kwaliteitsontwikkeling en examinering 17
2.2 Studiesucces 17
2.3 Voortijdige schoolverlaters (VSV) 18
2.4 Studenttevredenheid 18
2.5 Menselijke maat 19
2.6 Inspectie 19
2.7 Passend onderwijs 20
2.8 Invoering herziene kwalificatiestructuur (iHKS) / keuzedelen 20
2.9 Kwaliteits- en excellentieplan 20
2.10 Intensivering 21
2.11 Loopbaan en Burgerschap 21
2.12 Sociale veiligheid 21
2.13 Internationalisering 22
Gomarus College **23**
2.14 Uitgangspunten onderwijs 23
2.15 Passend onderwijs 23

2.16 Inspectie 24
2.17 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling 24
2.18 Voortijdige schoolverlaters (VSV) 25
2.19 Onderwijsontwikkeling in en met de regio 25
2.20 Keuzeprofielen Havo/VWO 2017 en 2016 26
2.21 Maatschappelijk actief in de regio 26
2.22 Sociale veiligheid 26
2.23 Extra leerlingenzorg vanuit het OPDC 26
2.24 Internationalisering 27

Hoofdstuk 3 Personeel 28
3.1 Personeelssamenstelling 28
3.2 Medewerkerstevredenheid 28
3.3 Professionalisering en scholing 28
3.4 Leiderschapsontwikkeling 29
3.5 Loopbaanontwikkeling: stagiairs en LIO 30
3.6 Verzuim 30
3.7 Duurzame inzetbaarheid 31
3.8 Strategische personeelsplanning 31
3.9 Schoolopleider 32
3.10 Beleid uitkeringen na ontslag 32
3.11 Functiemix VO 32
3.12 Arbeidsvoorwaarden o.a. fietsregeling 32

Hoofstuk 4 Bedrijfsvoering 33
4.1 Facilitaire zaken en Huisvesting 33
4.2 Projecten en projectgroepen 33
4.3 Taakgroepen ROC Menso Alting 34
4.4 Financiën 36
4.5 Toekomst- en continuïteitsparagraaf 38
4.6 Risico’s en risicomanagement 40
4.7 Treasury-management 41
4.8 Verklaring helderheid in de bekostiging 41
4.9 Verbonden partijen 41
4.10 Besteding geoormerkte subsidies 41

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep 42
Bijlage 1: Samenstelling en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur 42
Bijlage 2: Overzichten personeel GSG 43

Bijlagen ROC Menso Alting 54
Bijlage 1: Verantwoording schoolmaatschappelijk werk 54
Bijlage 2: Aantal studenten 55
Bijlage 3: Resultaten studenttevredenheid 56
Bijlage 4: Beroepsopleidingenaanbod 2016-2017 57
Bijlage 5: Keuzedelen 58
Bijlage 6: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad 59
Bijlage 7: Notitie helderheid 60
Bijlage 8: Tussenrapportage kwaliteits- en excellentieplan 61

Bijlagen Gomarus College 95
Bijlage 1: Examenresultaten 95
Bijlage 2: Aantal leerlingen Gomarus College 96

Jaarrekening GSG 97
1. Financiële kengetallen 97
2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming) 98
3. Staat van baten en lasten 99
4. Kasstroomoverzicht 100
5. Grondslagen voor de jaarrekening 101
6. Toelichting onderscheiden posten van de balans 107
7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule) 115
8. Niet uit de balans blijkende verplichtingen 117
9. Verbonden partijen 118
10. Toelichting op de staat van baten en lasten 119
11. WNT-verantwoording 2017 Stichting Gereformeerde Scholengroep 123
12. Gebeurtenissen na balansdatum 126
13. Controleverklaring onafhankelijke accountant 127
14. Gegevens rechtspersoon 131

Voorwoord

Dit jaarverslag geeft een weerslag van de ontwikkelingen op en rondom onze scholen – het Gomarus College en het ROC Menso Alting – in 2017.

Ik constateer steeds opnieuw dat er op alle vestigingen met veel energie en plezier onderwijs gegeven wordt aan onze leerlingen en studenten. En ik constateer dat heel veel leerlingen en studenten vol enthousiasme naar school gaan en tevreden zijn over ons onderwijs.

We zijn er met elkaar op gericht dat we leren voor het Leven. Naast het bijbrengen van vakinhoudelijke kennis en competenties is er veel aandacht voor persoonsvorming, het ontdekken en vormgeven van de christelijke identiteit en maatschappelijke betrokkenheid. Dat stemt dankbaar!

Onze goede God gaf ons opnieuw de mogelijkheden om in alle vrijheid vorm en inhoud te geven aan gereformeerd onderwijs. Zo mogen we meebouwen aan Zijn Koninkrijk.

We zijn in alles afhankelijk van Hem. We werden ons dat extra bewust bij momenten van ernstige ziekte en overlijden van leerlingen, studenten en directe naasten van collega's. Zonder Gods liefdevolle zorg en zegen redden we het niet. We bidden om die zorg en zegen voor het nieuwe jaar.

Kees Heek, bestuurder
Groningen, 22 juni 2018

Verslag 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, en bij het vaststellen van de financiële stuur- en verantwoordingsdocumenten van de stichting, waaronder de begroting en de jaarrekening.

De Raad van Toezicht heeft in 2017 zesmaal vergaderd met het College van Bestuur. In elke vergadering werd stilgestaan bij belangrijke ontwikkelingen op de scholen en in het onderwijs. Tevens werd elke vergadering bij één of meerdere specifieke thema's stilgestaan.

De auditcommissie vergaderde zes keer met het College van Bestuur en de controller. Voor de zomervakantie van 2017 nam de directeur bedrijfsvoering ook deel aan deze vergadering; na de zomervakantie is deze plaats ingenomen door de bestuurssecretaris.

De remuneratiecommissie vergaderde één keer en voerde een functionerings- en beoordelingsgesprek met het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht heeft zijn werkzaamheden tegen het licht gehouden door middel van een zelfevaluatie op 27 februari 2017. 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. In het voorjaar van 2017 is op verzoek van de Raad van Toezicht door een jurist van Verus een nadere uitwerking gemaakt van afspraken ter borging van de onafhankelijkheid van de RvT-leden door het bekleden van meerdere bestuurlijke of toezichthoudende functies (voorkomen van verstrengeling van belangen).

De voorzitter van de Raad heeft maandelijks overlegd met het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht heeft op 20 juni 2017 een bezoek gebracht aan één van de vestigingen van de GSG, ditmaal aan het ROC Menso Alting. Aansluitend is een overleg gehouden met de directeuren van alle vestigingen. In het bijzonder is stilgestaan bij de identiteit van de scholen.

Een afvaardiging van de Raad van Toezicht heeft twee keer een vergadering van de MR van het Gomarus College en twee keer een vergadering van de OR van het ROC Menso Alting bijgewoond. Een afvaardiging heeft ook een keer gesproken met de Studentenraad van het ROC Menso Alting.

De Raad heeft per januari 2017 de vacature voor de portefeuille 'identiteit' die al enige tijd openstond kunnen opvullen door het benoemen van prof. dr. A. Huijgen, hoogleraar systematische theologie aan de Theologische Universiteit Apeldoorn. De heer H.J. Knoll is per december 2017 herbenoemd voor een periode van vier jaar.

In 2017 is de toezichtvisie en het toezichtkader van de RvT nader uitgewerkt; begin 2018 zijn deze formeel vastgesteld. De toezichthoudende taken van de Raad zijn geënt op de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' en 'Code Goed Onderwijsbestuur VO'. Conform deze codes heeft de stichting GSG een klokkenluidersregeling; van deze regeling is in 2017 geen gebruikgemaakt.

De hoofdonderwerpen waar de Raad van Toezicht zich in 2017 mee heeft beziggehouden zijn voorts:

- de statutenwijziging van de Stichting GSG ten gevolge van de uitwerking van het nieuwe identiteitsbeleid voor medewerkers in de voorliggende jaren;
- investeringsplannen, waaronder de nieuwbouw in Leeuwarden en Drachten;

- organisatieontwikkeling, waaronder de vorming van teams en het vormgeven aan eigentijds leiderschap op bestuurders-, directeurs- en teamleidersniveau (o.a. vernieuwd managementstatuut);
- kwaliteitsontwikkelingen, waaronder een gesprek met de inspecteur tijdens een inspectiebezoek aan het ROC Menso Alting;
- voorgenomen overzetting van de activiteiten van de Vereniging GSG naar de opgerichte Stichting Vrienden van Gomarus;
- verhoging van de vergoedingen voor de leden van de Raad van Toezicht per 2018 op basis van het VTOI-model waarbij recht wordt gedaan aan de toegenomen verantwoordelijkheden en complexiteit voor de Raad van Toezicht;
- sturing en verantwoording van financiële resultaten.

We mogen als Raad van Toezicht terugkijken op een jaar waarin door leerlingen, studenten en medewerkers opnieuw met volle inzet gewerkt is binnen een prachtige gemeenschap. We zijn dankbaar hoe de mogelijkheden voor het eigentijds invulling geven aan gereformeerd onderwijs aan de leerlingen en studenten worden gebruikt. We zien, in het besef dat we in alles afhankelijk zijn van onze goede God, de toekomst met vertrouwen tegemoet.

J.B. Modderman, voorzitter
Groningen, 14 maart 2018

Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting

Inleiding
Voor u ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van het ROC Menso Alting over het kalenderjaar 2017. Achtereenvolgens wordt een kort overzicht gegeven van wat de OR heeft beziggehouden en met wie de OR om tafel zit.

OR Intern
De OR heeft een vol en ook bewogen jaar achter zich. Er was eerst het afscheid van een OR-lid, later de ziekte die een OR-lid trof waardoor zij voor de OR geen taken meer kon uitvoeren.
Binnen de OR zijn rollen verschoven. Er is een nieuw OR-lid gekozen en een ambtelijk secretaris aangesteld. Het Dagelijks Bestuur is qua samenstelling veranderd.
De OR heeft heel wat overleggen gehad en een dynamisch jaar achter de rug. Alle items van de overleggen met de bestuurder (BES) en de directeur (DIR) passeren eerst op de OR-vergadering de revue. Als specifieke OR-aandachtspunten zijn te noemen:

- Verkiezingen.
- OR-Scholingen: wat willen we op de agenda; wat heeft de OR nodig?

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

- Financiën: nieuwe manier van begroting, nl. gebaseerd op beleid en meerjarenbeleid
- Functiebouwwerk
- Periodisering en vooruitplannen van de schoolagenda: herhaalde malen op agenda
- Voortgang identiteitsbeleid
- Medewerker-tevredenheidsonderzoek en vervolg daarop
- Organisatie MT en ondersteuning; en interne verhuizing van de teams en gebouw
- Inspectiebeoordeling
- Schoolplan ROC
- Jaartaken en onderwijskwaliteit; taak en projectgroepen
- Praktijk van de cyclus functioneren en beoordelen
- Team PWOA overstijgend en communicatie
- RI&E: Risico Inventarisatie en Evaluatie, o.a. de ARBO-situatie op het ROC
- Voortgang ICT-vernieuwing
- Samenwerking VMBO-MBO
- Groningen Bereikbaar en parkeerproblematiek

Overleg Raad van Toezicht (RvT)
Met een afvaardiging van de RvT is twee keer een overleg geweest over de algemene gang van zaken en financiën: één keer formeel en één keer informeel. Ook aan de orde kwamen:

- Samenwerking OR – bestuurder – directeur – Raad van Toezicht
- Identiteit

- Organisatieplan / functiebouwwerk
- RI&E

Overige overleggen van de OR

- Afstemming met de Studentenraad (4x per jaar en meermalen rond de begroting ROC)
- Afstemming met de MR van het Gomarus College (2x per jaar en meermalen tussentijds over het functiebouwwerk en de begroting)
- Overleg met de vakbonden (1x per jaar) over de (naleving van de) CAO

OR-scholing

De OR heeft een eendaagse scholing en een tweedaagse scholing gehad. Onderwerpen:

- Interne OR-dynamiek en rolverdeling
- Externe dynamiek en communicatie
- Visie en missie OR
- Wet op de Ondernemingsraad
- Financiën
- CAO

Nawoord

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

De OR-leden: Peter van Dam, Hans Heijkoop, Emma Kolbeek (voorz.), Gretha Verbree, Dennis Westra
Groningen, 1 februari 2018

Verslag Studentenraad ROC Menso Alting

Ook in 2017 stond weer 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 en met de Ondernemingsraad verlopen plezierig en geven een inkijkje in de ervaringen van studenten op ROC Menso Alting. Het gesprek met de Raad van Toezicht was goed en van toegevoegde waarde.

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.

Het jaar was wat onderwerpen om mee in te stemmen of te adviseren betreft een rustig jaar. De gebruikelijke onderwerpen zoals de klachtenregeling en de vrijwillige bijdrage zijn aan de orde geweest. De begroting stond als instemmingsonderwerp samen met de ondernemingsraad op de agenda. Dit was een lang traject met veel onduidelijkheden.

De vernieuwde regeling voor vrijwilligersvergoedingen is door de studentenraad van instemming voorzien evenals de aanvraag voor subsidie voor het keuzedeel hbo-voorbereiding. Het nieuwe rookbeleid is ook door de studentenraad goedgekeurd. De omgeving van de school is nu volledig rookvrij. De studentenraad stemde hiermee van harte in.

In het najaar zijn vier nieuwe leden geworven. De nieuwe club is al weer even enthousiast als de vorige. De vergaderingen hebben een mooie dynamiek.

Naar inmiddels goed gebruik is de studentenraad vertegenwoordigd op de open dagen. Leuk om te doen en goed om bekendheid mee te verkrijgen.

Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College

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

- 6 personeelsleden van wie:
    - 4 docenten
    - 1 medewerker ondersteunend personeel
    - 1 medewerker van het onderwijsserviceteam (OST)
- 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.

Het personeelsdeel heeft dit jaar een flinke wijziging ondergaan. Van de 6 leden zijn er 4 nieuw. De nieuwe groep is gestart met een MR-cursus om goed thuis te raken in de medezeggenschap.

Binnen de MR wordt gewerkt 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. Het blijkt wel lastig het aantal ouders op 6 te houden.

Belangrijk onderwerp in het afgelopen jaar was de instemmingsaanvraag over het functiebouwwerk. Verder kwamen reguliere zaken als de vakantieregeling, de schoolgids en de ouderbijdrage aan de orde. Wat betreft de adviesaanvragen is positief advies gegeven op de start van een havo-bovenbouw in Leeuwarden. De leerlinggeleding heeft ook dit jaar weer mooie stappen gezet. Eindelijk is het nieuwe leerlingenstatuut afgerond. Door inzet van de leerlinggeleding is dit zover gekomen.

De samenwerking met de bestuurder verloopt goed. Ook de samenwerking met de nieuwe bestuurssecretaris brengt veel goeds. Stukken worden tijdig en voorzien van uitleg aangeleverd. Al met al een goed jaar met mooie perspectieven voor de toekomst!

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1 Identiteit

De Gereformeerde Scholengroep is een organisatie die voortgezet onderwijs (Gomarus College) en middelbaar beroepsonderwijs (ROC Menso Alting) verzorgt in Noord-Nederland vanuit de gereformeerde levensvisie.
Eind 2017 zijn de organisatiewaarden van de GSG opnieuw geformuleerd:

> *"Vanuit Gods liefde samen ontdekken en groeien, in verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de natuur."*

Sinds 1 augustus 2016 heeft de Gereformeerde Scholengroep haar identiteit formeel vastgelegd in een identiteitsdocument. Elk personeelslid stemt in met dit document en geeft er als identiteitsdrager vorm en inhoud aan. Van ouders wordt gevraagd ermee in te stemmen dat hun kind(eren) onderwijs krijgen vanuit deze identiteit. Van studenten vragen we onze identiteit te respecteren. In de zomer van 2017 zijn de statuten van de Stichting GSG en het personeelsbeleid vernieuwd en passend gemaakt bij het nieuwe identiteitsbeleid.

Door het loslaten van specifieke kerklidmaatschapseisen voor het personeel en de focus te richten op inhoudelijk commitment aan de identiteit van de school, bevindt de gereformeerde onderwijsrichting zich in een transitiefase. De GSG participeert, zowel vanuit het Gomarus College als vanuit ROC Menso Alting, in een landelijk project dat hieraan invulling geeft. Vanuit dit project 'Identiteit als Sterk Merk' zijn in 2017 meerdere brochures ontwikkeld waaronder 'Mensen kunnen bloeien, een basistheorie voor christelijk onderwijs' en 'Scholen in de ruimte van Gods Koninkrijk – een theologie voor christelijk onderwijs'.

In 2017 zijn vier identiteitsconferenties binnen de GSG georganiseerd: twee voor de directeuren en leidinggevenden ('sturende functies') en twee voor andere medewerkers ('uitvoerende functies'). Tijdens de conferenties is er veel aandacht voor het in gesprek gaan over identiteit, het omgaan met verschillen, en het vertalen van identiteitsopvattingen naar de dagelijkse praktijk. Naast deze conferenties wordt gezamenlijk met andere gereformeerde en christelijke scholen vormgegeven aan identiteitsontwikkeling, bijvoorbeeld in het platform GRIP (Gereformeerd Identiteitsplatform). Binnen de GSG is een leergang 'identitair bekwaam' gestart voor nieuwe docenten en leraren-in-opleiding.

1.2 Strategie

Zowel het Gomarus College als het ROC Menso Alting hebben hun strategisch beleid voor de komende jaren beschreven in hun Schoolplan resp. Koersplan.
Het Schoolplan van het Gomarus College (te vinden op de website) is in december 2016 vertaald in een meer concreet Actieplan voor de komende vijf jaren dat twee keer per jaar geëvalueerd wordt. In 2017 is elke vestiging bezig geweest met het maken van een uitwerking van het onderwijsconcept van waaruit het onderwijs wordt vormgegeven.
In juli 2017 is begonnen met het toewerken naar een nieuw Koersplan voor het ROC Menso Alting met verschillende brainstormsessies. Na de zomervakantie is er een overleg geweest met een trainer waarin gesproken is over de richting die we als school willen opgaan. Hieruit is een eerste aanzet ontstaan. Tijdens de kwaliteitsdag in november 2017 is deze eerste aanzet gedeeld met de medewerkers. De input van de kwaliteitsdag is toegevoegd aan de eerste aanzet. In 2018 worden nog

andere stakeholders bevraagd om zo nog meer input te genereren voor het nieuwe Koersplan. Het nieuwe Koersplan wordt medio juli 2018 opgeleverd.

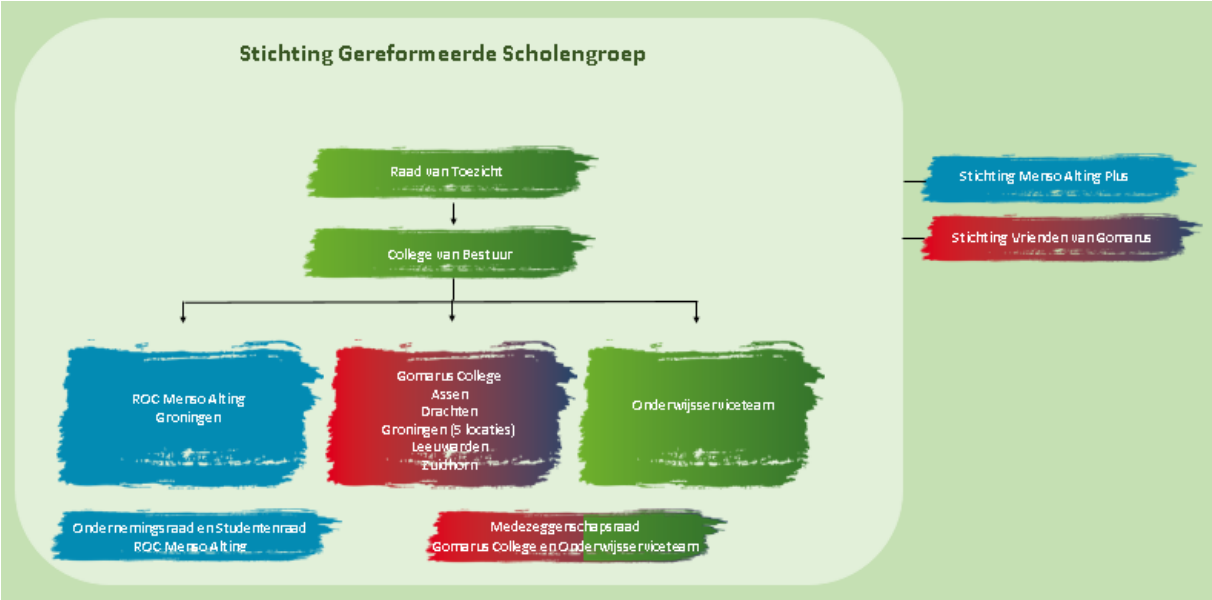
1.3 Organisatie

De in 2016 ingezette beweging naar meer rolduidelijkheid en meer verantwoordelijkheden voor de teams is in 2017 voortgezet. Overal zijn kleinere teams gemaakt en in het voorjaar is een fors aantal teamleiders benoemd. Hierdoor kent de GSG drie managementlagen: bestuurder, directeuren en teamleiders. De stafdiensten werken voor de hele GSG: het Onderwijsserviceteam (o.a. P&O, Financiën, Facilitair, ICT en Marketing/Communicatie) en het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC). De aansturing van de onderwijskundigen en decanen is ondergebracht bij het OPDC. Er is gewerkt aan schoolbrede afspraken over de rollen en taken van de vakgroepen en vakgroepvoorzitters, de decanen en mentoren. In 2018 zal dit in de praktijk een vervolg krijgen. Het werken in kleinere teams krijgt steeds meer vorm. Het wordt steeds meer gewoon om binnen de teams nieuwe dingen op te pakken, elkaar te bevragen en aan te spreken.

In 2017 is het Gomarusportaal in gebruik genomen: een belangrijk nieuw informatiekanaal waardoor medewerkers, leerlingen en ouders dagelijks geïnformeerd kunnen worden over zowel leuke en interessante (les)activiteiten als belangrijke beleidskeuzes.

De Stichting Vrienden van Gomarus krijgt steeds meer vorm. Er is een aantal workshops georganiseerd door (oud-)docenten waarmee nieuwe vormen van betrokkenheid bij de school gerealiseerd worden.

De volgende figuur toont het organigram van de GSG.



1.4 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 twee scholen:

- het Gomarus College (school voor voortgezet onderwijs) met vestigingen in Assen, Drachten, Groningen (5), Leeuwarden en Zuidhorn, en

- het ROC Menso Alting (MBO-onderwijs en volwasseneducatie) met de afdelingen: Economie, Gezondheidszorg en Onderwijs & Welzijn.

Het Onderwijsserviceteam, het OPDC, en bestuursstaf werken ter ondersteuning van beide scholen.

De Stichting heeft een eenhoofdig College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Bij het ROC Menso Alting zijn een Ondernemingsraad en Studentenraad actief; de Medezeggenschapsraad van het Gomarus College behartigt de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers van het Gomarus College en ook van het Onderwijsserviceteam en OPDC.

1.5 Naleving Governancecode

De GSG hanteert de Code Goed Bestuur in het mbo uit 2014 en de Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad uit 2015. In de vernieuwde statuten is de benoeming van de leden van de Raad van Toezicht geregeld zoals in de Code wordt geadviseerd. De evaluatie van het functioneren van de bestuurder vindt plaats binnen de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken met twee leden van de Raad van Toezicht nadat 360° feedback verkregen is vanuit de organisatie.

De GSG heeft een integriteitscode en klokkenluidersregeling die gepubliceerd zijn op de website. In 2017 is op deze regeling geen beroep gedaan.

1.6 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**	**dialoog over en terugkoppeling naar beleid over**
personeel	medezeggenschap aanmeldingsgesprekken vakgroepen website/Insite nieuwsbrieven	beleid en onderwijs identiteit/beleid onderwijs/beleid/identiteit beleid beleid
leerlingen/studenten	medezeggenschap vensters voor verantwoording website, portaal	beleid en onderwijs kwaliteit beleid/onderwijs/kwaliteit
ouders	medezeggenschap ouderavonden aanmeldingsgesprekken klankbordgroepen vensters voor verantwoording website nieuwsbrieven	beleid en onderwijs kwaliteit/beleid/onderwijs 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 (Primair onderwijs)	doe-dagen leerlingen terugkoppeling onderwijsrendement oud-leerlingen advisering plaatsing gezamenlijke aanmeldingscursussen gezamenlijke afstemmingsagenda	onderwijs/pr kwaliteit kwaliteit kwaliteit/identiteit beleid
afnemend onderwijs (MBO/HBO/Universiteit)	meeloopdagen leerlingen netwerken (LIO's, stages) opleiden in de school	kwaliteit kwaliteit kwaliteit
scholen in het buitenland TTO / internationalisering	uitwisselingen docenten en leerlingen	kwaliteit
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 Onderwijs

ROC Menso Alting

2.1 Kwaliteitsontwikkeling en examinering

In de eerste maanden van 2017 hebben de teams gewerkt aan de zelfevaluatie op teamniveau. Dit proces is zorgvuldig aangepakt en ondersteund vanuit het onderwijskundig bureau omdat dit voor de teams de eerste keer was dat ze werkten met het vernieuwde format. In december 2017 hebben we de verschillende kwaliteitsgebieden qua evaluatiemoment verdeeld over het kalenderjaar. Zo worden de verschillende gebieden gedurende het schooljaar geëvalueerd. Elk onderdeel krijgt zo de benodigde aandacht. Daarnaast zijn de teams gedurende het schooljaar constant bezig met de kwaliteitscyclus i.p.v. op een moment met alle thema's tegelijk.
De examencommissie heeft vanaf januari 2017 verschillende verbeteringen doorgevoerd. Deze veranderingen worden geëvalueerd aan het einde van het studiejaar 2017-2018. In het jaarverslag van 2018 zal deze evaluatie meegenomen worden. Daarnaast is de samenstelling van de commissie enigszins gewijzigd; de voorzitter heeft op 1 oktober 2017 haar taak overgedragen aan een ander lid van de commissie en er is een extern lid bijgekomen. Het externe lid is werkzaam bij een van de bpv-bedrijven.

2.2 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.

Diplomaresultaat

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
ROC Menso Alting	75,8%	79,2%	72,0%	75,1%
Vergelijkingsgroep	74,1%	75,2%	74,3%	74,5%

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

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
ROC Menso Alting	78,3%	79,6%	72,9%	75,0%
Vergelijkingsgroep	73,0%	74,0%	73,2%	73,0%

Bron: DUO

2.3 Voortijdige schoolverlaters (VSV)

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Streefnorm 2016-2017
Niveau 2	11,1% (6)	3,6% (2)	5,5% (3)	9,5%
Niveau 3	3,2% (5)	1,8% (3)	1,8% (3)	3,6%
Niveau 4	1,9% (8)	0,7% (3)	2,4% (10)	2,75%
Totaal	*3% (19)*	*1,3% (8)*	*2,5% (16)*	*n.v.t.*

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

Begeleiding is onze kracht, dat wordt ook duidelijk in onze VSV-cijfers. Die zijn extreem laag.

- De voortijdige schoolverlaters binnen niveau 3 en 4 zijn vooral te vinden in de hogere jaren. Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat sommige studenten doorstromen naar een hoger niveau en dan blijkt dat ze dit niveau toch niet aankunnen.
- 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 percentages zijn licht gestegen. Door de kleine aantallen studenten, schieten percentages sneller omhoog. Evengoed gaat het maar om een paar studenten meer.

2.4 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.

	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
	Oordeel op een 5 puntschaal (1 = laag, 5 = hoog):					
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

2.5 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 goed werkklimaat. Medewerkers zijn over het algemeen 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. Communicatie en transparantie over besluitvorming krijgen veel aandacht.

2.6 Inspectie

De inspectie heeft in oktober 2017 onderzoek gedaan naar de kwaliteitsverbetering op het gebied van examinering en kwaliteitsborging. Dit was een herstelonderzoek naar aanleiding van het inspectierapport van maart 2016. Dit onderzoek was gericht op de tekortkomingen die zijn geconstateerd in maart 2016. De inspectie heeft gezien dat wij in het afgelopen jaar de examinering hebben verbeterd. Er wordt gebruikgemaakt van inkoopexamens en er wordt beter gekeken naar de afname van de examinering. Daarnaast is de examencommissie zichtbaar aanwezig binnen de school en monitoren zij de processen.

Over de kwaliteitszorg herkennen we ons in de bevindingen van de inspectie uit het inspectierapport en zijn we blij met het vertrouwen dat de inspectie uitgesproken heeft tijdens de mondelinge terugkoppeling ten aanzien van de ingezette koers voor kwaliteitszorg. Er zijn het afgelopen jaar plannen gemaakt en stappen gezet op het gebied van kwaliteitszorg, maar die zijn nog niet voldoende zichtbaar omdat het vernieuwde proces nog niet helemaal doorlopen is. De komende periode zullen we de cyclus van kwaliteitszorg verder uitvoeren. In 2019 wordt dit thema nog een keer onderzocht door de inspectie.

Het herstelonderzoek in 2017 naar kwaliteitsverbetering op het gebied van examinering en kwaliteitsborging heeft op opleidingsniveau geleid tot het volgende oordeel:

Opleiding	Onderwijsproces	Examinering & Diplomering	Opbrengsten	Kwaliteitsborging	Naleving wettelijke vereisten
Onderwijsassistent	X	V	X	O	X
Junior Accountmanager	X	V	X	O	X
Verzorgende IG	X	V	X	O	X

X: niet onderzocht O: onvoldoende
V: voldoende G: Goed
VN: voldoet niet VW: voldoet wel

2.7 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 binnenkomt, 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. Het intern Zorgadviesteam merkt een toename in de keren dat er een beroep op hen wordt gedaan. In totaal ging het in schooljaar 2016-2017 om 11 studenten. Aan het eind van het schooljaar zijn er zeven weer afgesloten. Begin 2017-2018 zijn er zes nieuwe bijgekomen.

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. De examencommissie beslist of en zo ja, welke faciliteiten er kunnen worden toegekend. In schooljaar 2016-2017 hebben 22 studenten faciliteiten toegekend gekregen voor examens.
Daarnaast heeft de dyslexiecoördinator in dat schooljaar 36 studenten met dyslexie gesproken en besproken welke ondersteuning ze tijdens de opleiding nodig hebben.
Ook zijn er gesprekken geweest met studenten met rekenproblemen; één student heeft een aangepast rekenprogramma (zgn. ER-examen) aangevraagd.

2.8 Invoering herziene kwalificatiestructuur (iHKS) / keuzedelen

Een aantal opleidingen binnen de afdeling Economie en Onderwijs en Opvoeding wijkt 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 studenten worden opgeleid. Zie verder de bijlage over de keuzedelen.
Er zijn in het afgelopen jaar geen aanvragen geweest voor niet-gekoppelde keuzedelen. Het aanbod van keuzedelen is uitgevoerd zoals aangeboden.

2.9 Kwaliteits- en excellentieplan

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 2017 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 henzelf 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 verzwaard 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.
Plannen voor de toekomst zijn om excellentie breder te trekken door niet alleen te kijken naar de "toppers", maar in te steken op ieder zijn of haar eigen talent. Ervoor zorgen dat iedere student kan gaan schitteren.

De tussenrapportage met daarin de behaalde resultaten in 2017 vindt u in de bijlage.

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

2.11 Loopbaan en Burgerschap
Op het ROC Menso Alting gebeuren mooie dingen op het gebied van Loopbaan & Burgerschap (L&B). 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 niet altijd even duidelijk welke student wat heeft afgerond. Dit is zeker het geval als studenten van opleiding wisselen. In schooljaar 2017-2018 wordt de situatie rondom L&B beter in kaart gebracht en wordt er een nieuwe visie geschreven waarin het verschil tussen de afdelingen op het gebied van kwaliteit zal worden verminderd.

2.12 Sociale veiligheid
Elk schooljaar wordt in de zogenaamde plusweken (vier keer per jaar een hele week) 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 drie workshops: fysieke training, mentale training en het aangeven van grenzen. De dagen worden door studenten als zeer positief ervaren.

Binnen de school werken twee 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.
Nieuw is dat in 2017 studentadviseurs zijn aangesteld. Dit zijn dezelfde personen als de vertrouwenspersonen. Omdat zij zeer goed benaderbaar zijn, is er voor gekozen om hen ook studentadviseur te maken. Bedoeling is dat zij zaken die bij studenten op het gebied van studie of persoonlijke situaties al in een vroeg stadium bespreekbaar kunnen maken. Het komende jaar is het doel om de studentadviseurs beter bekend te maken bij studenten.
Verder zijn er trainingen voor studenten georganiseerd rondom het thema “digitaal veilig”. Ook dit wordt goed ontvangen door studenten.
In 2017 zijn geen officiële klachten over sociale veiligheid gemeld.

2.13 Internationalisering

Internationalisering op het ROC Menso Alting begint steeds meer body te krijgen. Sinds schooljaar 2017/2018 bestaat er een taakgroep Internationalisering die ervoor moet zorgen dat alle internationale activiteiten die plaatsvinden in de organisatie geclusterd worden. Het moet overzichtelijker worden voor studenten en docenten wat de mogelijkheden zijn en wie waar verantwoordelijk voor is. Ook is een speerpunt van de taakgroep om de communicatie hieromtrent te verbeteren.
Steeds meer studenten horen van het bestaan van de mogelijkheid een periode in het buitenland door te brengen en de animo is groot. De coördinatoren voor de internationale beroepspraktijkvorming (IBPV) organiseren informatiebijeenkomsten om studenten te motiveren en te informeren over de mogelijkheden, maar de beste reclame komt toch van de studenten die naar het buitenland zijn geweest en na terugkomst andere studenten enthousiasmeren.
Er is een handboek geschreven waarin onder andere procedures zijn opgenomen. Studenten die gebruikmaken van de IBPV krijgen dit handboek ook, zodat ze mede-eigenaar worden van het proces. De meeste IBPV’s duren vijf weken. Alle niveau 3 of 4 studenten kunnen zich opgeven, maar we zien vooral studenten Verpleegkunde en Onderwijs en Opvoeding die zich hiervoor aanmelden. Studenten uit de sector Economie verblijven vaak een volledige stageperiode in het buitenland. Tien of twintig weken. Dit wordt georganiseerd in samenwerking met de stagecoördinator van die sector.
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 Call 2015-2017 was geen ruimte voor docentenstages. Dus de 37 mobiliteiten waren alleen studentenmobiliteiten. Dat is een behoorlijke toename. In de lopende Call 2016-2018 zijn er 36 mobiliteiten geweest, waarvan vijf docentenstages.

Gomarus College

2.14 Uitgangspunten onderwijs

Het Gomarus College is een gereformeerde school voor voortgezet onderwijs, met praktijkonderwijs, vmbo (basis, kader, vakcollege, gemengde leerweg, theoretische leerweg, havo, vwo, gymnasium en tweetalig onderwijs (tto)). Onderwijs wordt gegeven onder het motto: Leren voor je Leven. We richten ons dus op het leven nu en houden daarbij rekening met het Leven na dit 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.

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. In 2017 hebben locaties gewerkt aan de uitwerking van het onderwijsconcept voor hun vestiging, passend bij de vormen van onderwijs die gegeven worden. Er is een extra onderwijskundige aangetrokken om o.a. hier mee vorm aan te geven.
In het onderwijsconcept staat centraal 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, de godsdienstige identiteit en plaats als christen in de samenleving. Dit gebeurt op een systematische wijze. Leerlingen leren:

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

Deze drie kernzaken verhouden zich tot elkaar. Socialisatie en persoonsvorming helpen de kwalificatie beter te laten plaatsvinden. We willen met ons onderwijsconcept een evenwicht aanbrengen tussen deze drie kernzaken. Al onze locaties werken er aan om de uitwerking van deze uitgangspunten in hun onderwijsconcept te verwoorden.

2.15 Passend onderwijs

In het kader van het passend onderwijs heeft elke locatie in het basisondersteuningsprofiel beschreven wat ze te bieden heeft en waar de grenzen aan ondersteuning liggen. De profielen zijn te vinden op de onze website.
Bij toelating van een leerling met een ondersteuningsbehoefte wordt gekeken of de locatie de passende ondersteuning kan bieden. Bij vragen hierover wordt de hulp ingeroepen van het OPDC.

Het Gomarus College maakt deel uit van 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)

2.16 Inspectie

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 11 en 12 mei 2017 een onderzoek uitgevoerd bij de vestigingen Vondelpad 2, Vondelpad 3 en Magnoliastraat 1, afdeling vmbo. De aanleiding voor dit onderzoek was dat op de vmbo-afdeling van de school in de afgelopen periode geen onderzoek was uitgevoerd in het kader van risicogericht toezicht of themaonderzoek. De inspectie voerde op deze vmbo-afdelingen daarom een zogenoemd vierjaarlijks bezoek uit. Bij dit onderzoek zijn ook de onderbouwlocaties Magnoliastraat en Vondelpad 3 bezocht en beoordeeld. Op basis van het onderzoek heeft de inspectie aan de afdeling vmbo van het Gomarus College Groningen het basisarrangement toegekend omdat zowel de onderwijsresultaten alsook de kwaliteit van het onderwijsproces op de onderzochte onderdelen van voldoende niveau zijn. Dit betekent ook dat de inspectie geen reden zag om het toezicht te intensiveren. Er zijn geen tekortkomingen in de naleving van de wettelijke voorschriften vastgesteld.

2.17 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling

Sinds september 2016 is een breed samengestelde Kwaliteitsgroep bezig om een kwaliteitskader met indicatoren en kwaliteitscyclus te ontwerpen voor de scholen. Doel is dat kwaliteit van het onderwijs meetbaar en hanteerbaar wordt gemaakt voor de teams. Bestaande data en trends uit allerlei metingen moeten eenvoudig beschikbaar zijn en alle relevante onderwerpen dienen frequent via (zelf)evaluaties besproken te worden, te beginnen op teamniveau en vervolgens per vestiging en schoolbreed.

In 2017 is een enquête uitgevoerd onder medewerkers en ouders over wat zij belangrijk vinden ten aanzien van kwaliteit. Ook zijn leerlingen geraadpleegd. Veiligheid scoort onverminderd hoog. Maatwerk en diversiteit scoren ook hoog evenals aansluiting qua identiteit en overtuiging tussen de school- en thuissituatie. Eind 2017 heeft de Kwaliteitsgroep een overzicht van alle bestaande en mogelijke meetinstrumenten opgeleverd met een overzicht van kwaliteitsindicatoren. De resultaten van de uitvraag onder medewerkers, ouders en leerlingen zijn naast de 'harde' inspectiecriteria gelegd waarna een eerste kader voor kwaliteitsborging voor de scholen ontworpen is.

In het voorjaar van 2017 zijn opnieuw de enquêtes van Vensters voor Verantwoording afgenomen onder de ouders en de leerlingen van het Gomarus College. Bij de ouders scoren de vragen over veiligheid en de sfeer op school het hoogst. Bij de leerlingen scoren de vragen over het ontbreken van (online) pesten, fysiek en mentaal geweld en discriminatie opvallend hoog. De resultaten per vraag zijn per vestiging te zien via de website www.scholenopdekaart.nl.

De leerlingen uit de medezeggenschapsraad hebben vele ideeën aangedragen voor een vernieuwd leerlingenstatuut waarin heel wat rechten en plichten rond het onderwijs beschreven staan. Het statuut is kort voor de zomer opnieuw vastgesteld.

In de zomer van 2017 heeft voor het tweede jaar een zomerschool gedraaid voor leerlingen uit Havo 3 en 4 die anders zouden blijven zitten of het heel moeilijk zouden krijgen in het volgende leerjaar.

In 2017 is geen beroep gedaan op de commissie van beroep voor de examens.

2.18 Voortijdige schoolverlaters (VSV)

De volgende tabel geeft een overzicht van het aantal voortijdige schoolverlaters in de afgelopen jaren. In het afgelopen jaar is een forse reductie gerealiseerd van het aantal voortijdige schoolverlaters.

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

2.19 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.
- Kring Noord: een bestuurlijk netwerk van bestuurders van algemeen christelijke, gereformeerde en reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs in Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Flevoland.
- 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 (zie hierboven onder ‘Passend onderwijs’).
- Het Breed Besturenoverleg in de gemeente Groningen is het platform voor overleg tussen alle scholen in de stad en de gemeente. Huisvestingszaken komen aan de orde binnen een apart overleg (huisvestingscommissie).
- 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.
- Groningen Bereikbaar: In dit platform wordt gesproken over de combinatie van onderwijs en vervoer en mogelijke verbetering van openbaar vervoer, andere vervoersmogelijkheden en aanpassing van onderwijstijden.

2.20 Keuzeprofielen Havo/VWO 2017 en 2016

De volgende tabel geeft een overzicht van het aantal leerlingen per keuzeprofiel Havo/VWO 2017 (excl. VAVO) met tussen haakjes voor de vergelijking 2016.

	Profiel				
Opleiding	Cultuur en Maatschappij	Economie en Maatschappij	Natuur en Gezondheid	Natuur en Techniek	Totaal
Havo	54 (45)	181 (179)	71 (80)	52 (49)	358 (353)
VWO	64 (74)	122 (125)	98 (90)	80 (92)	364 (381)
Eindtotaal	118 (119)	303 (304)	169 (170)	132 (141)	722 (734)

2.21 Maatschappelijk actief in de regio

Leerlingen en medewerkers van de verschillende vestigingen zijn op allerlei manieren actief in de omgeving van de school. Een paar voorbeelden daarvan zijn de vele maatschappelijke stages die worden uitgevoerd, het jaarlijkse kerstconcert (dit jaar georganiseerd samen met de basisschool van Buitenpost), en de actiedagen voor goede doelen. Een nieuw initiatief is de serie goed bezochte winterlezingen op de locatie Assen die in samenwerking met de gereformeerde basisscholen georganiseerd worden.

2.22 Sociale veiligheid

Alle locaties hebben een interne vertrouwenspersoon die tevens fungeert als anti-pestcoördinator. Minimaal 3 keer per jaar komen de interne vertrouwenspersonen bij elkaar voor overleg, afstemming en intervisie. Bij deze bijeenkomsten is ook de externe vertrouwenspersoon aanwezig.
Jaarlijks wordt de VO-spiegel afgenomen bij ouders en leerlingen; een aantal vragen gaat over sociale veiligheid. Al jarenlang is de uitslag van de vragenlijst voor dit thema zeer positief bij alle locaties.
Mentoren geven aan het begin van de cursus lessen over sociale veiligheid. Ook zijn er locaties die weerbaarheidstrainingen verzorgen en/of ouderavonden verzorgen over dit thema.
In alle tweede klassen komt de stichting Terwille Verslavingszorg langs voor een tweedaags project onder de naam ‘reLEGS’. ReLEGS bestaat uit verschillende uitdagende en eigentijdse trainingen, preventielessen en workshops waardoor leerlingen leren nee te zeggen. Diverse onderwerpen komen aan de orde zoals groepsdruk, weerbaarheid, roken, drugs, alcohol, seks, internet en social media. Ook in de bovenbouw worden workshops gegeven door Terwille. Diverse thema’s kunnen dan besproken worden, afhankelijk wat er op dat moment “leeft” bij leerlingen.

In 2017 zijn er, voor zover bij ons bekend, geen klachten ingediend bij de landelijke Klachtencommissie.

2.23 Extra leerlingenzorg vanuit het OPDC

Gedurende het schooljaar 2016-2017 hebben 67 leerlingen gebruikgemaakt van de lesplaats op het OPDC, ons eigen Orthopedagogisch didactisch centrum van de GSG. Ter vergelijking: in 2014-2015 ging het om 48 leerlingen en in 2015-2016 om 75 leerlingen.
OPDC-advies heeft in dit schooljaar 169 casussen (130 binnen de GSG en 39 op verzoek van het PO/ouders) besproken (in 2014-2015: 123, in 2015-2016: 172) en van een advies voorzien.
OPDC-onderzoek & begeleiding is frequent ingezet (o.a. onderzoeken (begaafdheid, persoonlijkheid, pedagogisch-didactisch), observaties, ondersteuningsteam en zorgadviesteams (ZAT’s), trajectgroep, preventieve gesprekken PO/VO, inzet bij crisis en onderwijsontwikkeling).

De aard van de werkzaamheden verschuift van curatief naar preventief.
Veel leerlingen worden teruggeleid naar hun eigen locatie of elders binnen het Gomarus opgevangen. De hulpvragen voor gedrag nemen af. Er zijn weer minder rebound-leerlingen. De locaties lijken beter ingesteld op lastig gedrag in de klas**.**

2.24 Internationalisering

Vanuit alle vestigingen zijn in 2017 excursies naar het buitenland en/of uitwisselingen met scholen in het buitenland georganiseerd. De uitwisselingen leiden tot relaties tussen scholen die we voor meerdere jaren kunnen bestendigen. In het kader van duurzaamheid is afgesproken dat in de financiële bijdrage voor de buitenlandse reizen voortaan ook een klein bedrag voor milieucompensatie opgenomen wordt.

Hoofdstuk 3 Personeel

3.1 Personeelssamenstelling

In bijlage 2 is een aantal tabellen opgenomen die een overzicht geven van de personele ontwikkelingen binnen de GSG. Waar relevant is een uitsplitsing gemaakt naar het Gomarus College (incl. het Onderwijsserviceteam, bestuur en RvT) en het ROC Menso Alting. De overzichten laten zien dat in het afgelopen jaar ten opzichte van eerdere jaren het aantal medewerkers licht gestegen is, en dan met name de functiecategorie 'onderwijzend personeel'. De man-vrouwverhouding is nagenoeg gelijk gebleven. Over het verzuim schrijven we in paragraaf 3.6.

3.2 Medewerkerstevredenheid

ROC Menso Alting

In september 2016 is in samenwerking met Effectory een medewerkersonderzoek uitgezet. Van de medewerkers heeft 86,6% de vragenlijst ingevuld. Medewerkers scoorden hoog op bevlogenheid (8,0), betrokkenheid (8,5) en tevredenheid (8,4). Uit het rapport is gebleken dat er op het gebied van communicatie verbeterpunten liggen. In 2017 is geprobeerd meer aandacht te hebben voor een goede communicatie. Door medewerkers werd onder andere aangegeven dat berichtgeving met betrekking tot overstijgende zaken te laat is of niet aan de juiste betrokkenen wordt gecommuniceerd. Om hierop in te spelen is er vanuit het management regelmatig een mailing verzonden met lopende zaken. Ook is standaard het kopje 'communicatie' toegevoegd na elk agendapunt op de MT-agenda.
Ook bleek uit het onderzoek dat er een lichte stijging waarneembaar was in het ervaren van onveilig gedrag. Dit is in het afgelopen jaar door de afdelingsmanagers in de verschillende teams besproken. Het bleek lastig hier concrete acties op uit te zetten omdat niet goed te duiden was wat dit onveilige gedrag precies inhield. Mede hierom is schoolbreed een onderzoek naar veiligheid uitgezet (in september voor docenten en in oktober voor studenten). De resultaten hiervan zijn nog niet binnen. Mogelijk geeft dit een specifieker beeld van wanneer en in welke situaties men onveilig gedrag ervaart. Een nieuw medewerkersonderzoek is gepland voor eind 2018, begin 2019.

Gomarus College en Onderwijsserviceteam (OST)

In het voorjaar van 2017 is het medewerkers onderzoek uitgevoerd bij de locaties van het Gomarus College en het OST. De rapportages zijn naar locaties uitgesplitst en vergeleken met de resultaten van het vorige onderzoek (2013). De resultaten zijn in de diverse teams door de direct-leidinggevenden met de medewerkers besproken. Waar relevant zijn verbeteracties geformuleerd. Zonder uitzondering scoren de onderdelen bevlogenheid en betrokkenheid hoger dan bij het onderzoek in 2013 en ook hoger dan de benchmark Voortgezet onderwijs.
Het onderzoek zal elke 2 jaar worden herhaald en deel uitmaken van de cyclus van het nieuwe kwaliteitsbeleid.

3.3 Professionalisering en scholing

ROC Menso Alting

Professionalisering heeft een duidelijke plaats in de school gekregen. Er zijn twee schoolopleiders actief, die het afgelopen jaar hard gewerkt hebben aan het begeleiden van nieuwe docenten, van leraren in opleiding en van stagiairs.
In februari 2017 is het dossier *Werken aan professionalisering* afgerond. Het dossier is in samenwerking met de schoolopleider, de taakgroep professionalisering en het onderwijskundig bureau opgesteld. In het dossier staan onder andere een mogelijk format hoe de scholing binnen het

teamverband vormgegeven kan worden, een format hoe individuele scholing opgepakt kan worden en hoe de begeleidingsstructuur eruitziet.

Scholingscarrousel
In het kader van doorgaande professionalisering is ook in 2017 de verplichte 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 ('in company') aangeboden. In het kader van elkaar ontmoeten worden deze scholingsmomenten onderbroken door een gezamenlijke maaltijd. De scholingscarrousel wordt enthousiast door medewerkers ontvangen en blijft ook in het komende jaar een instrument om scholing aan medewerkers aan te bieden. De taakgroep professionalisering denkt na of volgend schooljaar gekozen moet worden voor scholingstrajecten per team, waarbij nog meer maatwerk geleverd kan worden.

Scholing examencommissie
In september 2016 is de examencommissie gestart in een nieuwe samenstelling, conform aangescherpte wet- en regelgeving. De examencommissie heeft in het najaar van 2016 een uitgebreide scholing gevolgd en met succes afgerond. De verbeterslagen die in 2017 zijn gemaakt en het effect daarvan op de betrokkenen zijn door de inspectie opgemerkt en met een voldoende gewaardeerd. Dit jaar is opnieuw geschoold en zijn alle examinatoren in de school geschoold. Het is de bedoeling om ook het werkveld in het scholingsplan van de examencommissie mee te nemen.

Bevoegdheid
Er is een aantal nieuwe docenten aan de slag met het halen van de bevoegdheid om les te geven. De schoolopleiders proberen hierin goede ondersteuning te bieden. In 2017 hebben twee medewerkers hun instructeursopleiding afgerond. Eind 2017 volgden 11 medewerkers een opleiding om hun bevoegdheid voor het beroep van docent te behalen. Vijf van deze medewerkers zijn in 2017 gestart. Voor de overige medewerkers in opleiding geldt dat we verwachten dat zij in 2018 hun bevoegdheid behalen. Daarnaast hebben drie collega's een coachingscursus afgerond, heeft een collega haar master Learning and Innovation behaald en is een medewerker gestart met de master Expert docent Beroepsonderwijs.

Gomarus College
Binnen het Gomarus College zijn op dit moment 20 medewerkers bezig met een opleiding voor een hogere bevoegdheid (acht personen), een extra bevoegdheid (acht personen) of een master opleiding (vier personen). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de overheid hiervoor biedt via de Lerarenbeurs.

3.4 Leiderschapsontwikkeling

ROC Menso Alting
Van de directie zijn meerdere MT-leden in het afgelopen jaar op scholing geweest. De directeur is begonnen met de opleiding Foundation of Management; deze opleiding loopt nog. Eén afdelings-manager heeft een 4-daagse training gevolgd met betrekking tot organisatieverandering en –ontwikkeling.

In 2018 zal het MT anders worden vormgegeven. Er is nagedacht over een vormgeving waarbij rekening wordt gehouden met het GSG-brede beleid dat een afdelingsmanager of teamleider maximaal vijftien medewerkers aanstuurt. Afdelingsmanagers en teamleiders kunnen in 2018

gebruikmaken van een door de GSG georganiseerde scholing. Deze scholing past bij het beleid van de GSG en bij wat van afdelingsmanagers en teamleiders wordt verwacht.

Gomarus College

Eén van de beleidsterreinen waaraan aandacht wordt besteed is het aanpassen van de teamgrootte. De vorming van kleinere teams versterkt de wens de eigen verantwoordelijkheid van docententeams te vergroten. In dit kader zijn met ingang van 1 mei 2017 vijf teamleidersfuncties voor de nevenvestigingen ingesteld. Na een selectieprocedure zijn vijf collega's benoemd in een functie waarbij lesgeven en leidinggeven gecombineerd worden. Voor deze nieuwe leidinggevenden, aangevuld met teamleiders die nog maar kort in de functie waren benoemd, is een vijftal thema- en instructiebijeenkomsten georganiseerd door de HR-afdeling. Naast actuele onderwerpen (o.a. verzuim, gesprekscyclus, werken met Insite, Wet werk en zekerheid) was er ruimte voor uitwisseling van ervaringen en intervisie.

In het verslagjaar hebben twee (potentiële) kandidaten voor een leidinggevende functie hun managementopleiding voor het voortgezet onderwijs afgerond. Ook zijn twee van de nieuwbenoemde teamleiders een managementopleiding gestart. Drie collega's die in de toekomst een functie als leidinggevende ambiëren zijn gestart met een eenjarige managementopleiding.

Directeuren en teamleiders bezitten vaardigheden en competenties om de docenten in hun team te begeleiden, te enthousiasmeren en te stimuleren in het vergroten van deskundigheid. Professioneel leiding geven is een vereiste om te komen tot de gewenste resultaten.
Op basis van de competenties voor de directeur/teamleider is een scholings- en trainingsaanbod ontwikkeld dat ondersteuning wil bieden bij het groeien in persoonlijk leiderschap, communicatie en algemene vaardigheden. De trainingen dragen bij aan het vormen van teams die gaan functioneren als professionele leergemeenschappen.
Dit aanbod is in het najaar ontwikkeld. In 2018 worden alle leidinggevenden gevraagd op welke onderdelen men wil intekenen waarna de uitvoering zal worden opgepakt.

3.5 Loopbaanontwikkeling: stagiairs en LIO

Ook in 2017 heeft de GSG veel stagiairs van de Pabo, Lerarenopleidingen en de RUG weer een ervaringsplek kunnen bieden. Als organisatie is het belangrijk jongeren een werkervaring te bieden. Daarnaast is het een goede manier om met jongeren in contact te komen en te kijken of ze bij de organisatie passen ook qua identiteit; het zijn de docenten van de nabije toekomst.

Ieder jaar proberen we naast alle stagiairs op verschillende locaties ook tussen de 10 tot 15 Leraren in Opleiding (LIO) een plek te geven. Deze studenten zitten in het laatste jaar van hun opleiding, geven 6 tot 9 lessen per week, studeren af en krijgen bij de GSG als groep iedere week intervisie en training. Daarnaast vindt op de locatie individuele begeleiding op maat plaats. In 2017 is de maatregel genomen dat iedere locatie een LIO krijgt die betaald wordt vanuit Opleiden in de School en niet drukt op het budget van de locatie.

3.6 Verzuim

Zie voor cijfermatige overzichten van de ontwikkeling van het verzuim, bijlage 2.

ROC Menso Alting

In 2017 is er naast kort verzuim sprake van lang verzuim en extra lang verzuim bij het ROC Menso Alting. Bij de begeleiding van langdurig zieken is in een aantal gevallen ook gebruikgemaakt van externe

deskundigen. Leidinggevenden en langdurig zieken blijven in de periode van afwezigheid of re-integratie veelvuldig met elkaar in contact. Ook geldt dat we in 2017 in een aantal gevallen de bedrijfsarts preventief hebben ingeschakeld en gesprekken hebben opgestart met medewerkers die risico lopen op verzuim.
In 2017 is een aantal langdurig zieken weer aan het werk gegaan. Aan de andere kant is er een aantal langdurig zieken bij gekomen. Ondanks dat is het streven van een verzuimpercentage lager dan 4% wel behaald en ligt deze nu op 3,9% (peilmaand december 2017). Ook voor 2018 willen we het percentage onder de 4% houden.

Gomarus College
In 2017 is een daling van het kort verzuim (van 1,11 naar 0,81) gerealiseerd. Het middellang verzuim is een fractie gestegen. De sturing op verzuim is gericht op het bespreken van de mogelijkheden waarvoor de medewerker nog wel ingezet kan worden voor bepaalde taken. Leidinggevende en medewerker hebben bij deze aanpak veelvuldig contact. Dit heeft een positief effect op de lengte van het (kortdurend) verzuim. In 2018 zal aan alle leidinggevenden (opnieuw) een training op het terrein van verzuimbeheersing worden aangeboden.

3.7 Duurzame inzetbaarheid

ROC Menso Alting
In het kader van duurzame inzetbaarheid heeft elke docent uren beschikbaar gesteld gekregen. Elke docent heeft aangegeven hoe deze uren in te willen zetten. Ook voor het ondersteunend personeel zijn uren beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling. Voor beide geldt dat dit voor een groot deel gebeurt door mee te draaien in de scholingscarrousel.

Gomarus College
Duurzame inzetbaarheid zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om hun competenties en hun kennis op peil te houden. Daarmee blijven zij inzetbaar en houden zij 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 ons taakbeleid is duurzame inzetbaarheid een speerpunt. Hierin 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.

3.8 Strategische personeelsplanning

In 2016 is door werkgroep strategisch HRM de Spiegel Personeel & School ingezet om te kijken in hoeverre er sprake was van een samenhangend HR-beleid en een juiste afstemming van de (vele) activiteiten op het HRM-gebied en de mate van afstemming op de schooldoelen. De inzichten die hieruit voortvloeiden, hebben geleid tot een nieuwe aanpak.
De belangrijkste verandering? Het personeelsbeleid wordt nu ingezet als een krachtig instrument om de doelen van de school waar te maken. Niet alles kan tegelijkertijd worden opgepakt. De uitkomsten van de spiegel hebben geleid tot het formuleren van een vijftal topics. In 2017 zijn de volgende punten opgepakt:

- Elke locatie heeft een eigen HR-adviseur. In 2016 zijn we hiermee gestart. Omdat dit succesvol is gebleken gaan we hiermee door.
- Professionaliseringstraject voor alle leidinggevenden. De nadruk ligt bij deze professionalisering op inspirerend leiderschap.

- De voorbereiding en uitvoering van het project Generiek functiebouwwerk.
- Algemene concernplannen vertalen in operationele schooldoelen. Uit het instellingsplan vloeien locatieplannen voort, die op hun beurt weer leiden tot teamplannen. Dit moet meer focus en houvast brengen.
- 360 graden feedback invoeren.

Een interdisciplinair team (leidinggevenden, docenten, een onderwijskundige en twee HR-medewerkers) heeft in 2017 een training "collegiale visitatie" bij de VO-raad gevolgd. Onderdeel van deze training was dat bij andere scholengemeenschappen een visitatie is afgelegd. Ook zijn twee afdelingen van Gomarus College door externe visitatieteams bezocht en is een rapport omtrent de bevindingen opgesteld. Dit is een zeer leerzaam project dat in 2018 zeker een vervolg zal krijgen.

3.9 Schoolopleider

Bij het ROC Menso Alting zijn twee schoolopleiders aangesteld. Een van de schoolopleiders heeft zijn opleiding hiertoe eerder afgerond, de tweede schoolopleider heeft in 2017 haar opleiding tot schoolopleider afgerond. Binnen het Gomarus College hebben geen wijzigingen plaatsgevonden: op elke vestiging zijn schoolopleiders actief, onder andere in de begeleiding van leraren-in-opleiding (LIO) en jonge docenten.

3.10 Beleid uitkeringen na ontslag

De aanpak met betrekking tot de ondersteuning bij onvrijwillig vertrekkende medewerkers is in het afgelopen jaar gecontinueerd. Het beleid is gericht op begeleiding van 'werk naar werk' om zodoende een nieuw perspectief te bieden en de uitkeringslasten zo laag mogelijk te houden. Er wordt gekozen voor een maatwerkbenadering omdat elke situatie uniek is. Gebruikmaken van netwerken is daarin een belangrijk instrument.

3.11 Functiemix VO

In 2017 zijn de onderlinge aantallen van docenten LB, LC en LD per vestiging en schoolbreed opnieuw berekend en vastgesteld. Op basis hiervan is in het najaar een werving- en selectietraject uitgevoerd. Het resultaat is dat per 1 augustus 2017 aan de afgesproken streefcijfers wordt voldaan.
In 2018 zal een bezinning op gang worden gebracht op de vraag hoe de aanwezige kwaliteiten, op basis waarvan een LC- of LD-functie is toegekend, optimaal kunnen worden ingezet om de schooldoelen te realiseren.

3.12 Arbeidsvoorwaarden o.a. fietsregeling

Via de arbeidsvoorwaarden kan de werkgever bepaalde accenten leggen in het personeelsbeleid. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn speerpunten in ons arbeidsvoorwaardenbeleid. De fitness- en de fietsregeling zijn hiervan de concrete voorbeelden. In 2016 en 2017 hebben we in de vorm van een tijdelijke stimuleringsregeling het bedrag van de fietsregeling verhoogd van € 1.000 naar € 2.400. Deze regeling is ook een instrument om te kunnen anticiperen op de parkeerproblematiek die regelmatig merkbaar is op de campus in Groningen.

Hoofstuk 4 Bedrijfsvoering

4.1 Facilitaire zaken en Huisvesting

ROC Menso Alting

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

Gomarus College

De sporthal aan het Vondelpad is in de zomer van 2017 opgeleverd en in het najaar feestelijk geopend. In Leeuwarden is gestart met de nieuwbouw aan de Irenestraat. De bouw verloopt voorspoedig; naar verwachting zal het nieuwe schoolgebouw in juli 2018 opgeleverd worden. De nieuwbouw in Drachten is in 2017 verder voorbereid; inmiddels is toestemming verkregen voor deze nieuwbouw aan de Burgemeester Wuiteweg. Het strategisch meerjaren huisvestingsplan met daarin onder andere verbouwingsplannen voor de locaties in Assen en Groningen (Magnoliastraat en Vondelpad 1 en 3) is bijgesteld.

4.2 Projecten en projectgroepen

Financiën

Ten behoeve van zowel het Gomarus College als het ROC Menso Alting zijn verschillende nieuwe applicaties aangeschaft ter ondersteuning van de formatieplanning, het begrotingsproces en het budgetbeheer. In projectgroepen is de aanschaf en implementatie voorbereid.
Een ander omvangrijk project betreft de bundeling en opschoning van alle relevante afspraken en procedures op het gebied van financiën en HR in de Handboeken Financieel Beheer en Personeelsbeheer.

ROC Menso Alting

Innovatie ICT

De projectgroep *Innovatie ICT* heeft in juni 2017 een plan opgezet om te onderzoeken welke elektronische leeromgeving (elo) het beste past bij de school. In september 2017 is gestart met een pilot waarin een aantal klassen werken met de elo *Moodle* of *Magister*. In de laatste periode van studiejaar 2017 -2018 worden de bevindingen van de pilot geëvalueerd. Daarnaast is er een enquête uitgezet met het doel te achterhalen welke ICT-vaardigheden en kennis de studenten nodig hebben. Het gaat hier om algemene en beroepsgerichte vaardigheden en kennis. De analyse van deze data zal plaatsvinden in de eerste maanden van 2018. Doel is dat op 31 december 2018 de koers ten aanzien van de inzet van ICT (in onderwijs & organisatie) is bepaald en uiterlijk in 2020 al het onderwijs vormgegeven wordt met behulp van moderne onderwijs/leertechnologie.

Projectgroep Document Managementsysteem (DMS)

Er is een projectgroep ingesteld om onderzoek te doen naar de mogelijkheden van aanschaf van een document managementsysteem. De projectgroep hoopt in de loop van 2018 een keuze te kunnen maken voor een systeem. Streven is om eind 2018 volledig met het nieuwe systeem te kunnen werken.

Bedrijfsprocessen
In 2016 is een stevige start gemaakt met het traject bedrijfsprocessen. Dit is in 2017 voortgezet. De focus lag 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 wordt al werkende weg specifiek gemaakt, 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.

Gomarus College
ICT
Vanaf de zomer van 2017 is een onderzoek gestart naar het gebruik van ICT in het onderwijs binnen het Gomarus College en op andere scholen. De resultaten geven aan dat ICT op allerlei manieren wordt ingezet, maar dat samenhangende kaders en uitgangspunten ontbreken. Afgesproken is dat op basis van de in 2017 ontwikkelde onderwijsconcepten in 2018 een visie en kader voor ICT in het onderwijs ontwikkeld zal worden waarna per vestiging een plan van eisen t.a.v. middelen, deskundigheid, etc. opgesteld kan worden.

Gomarusportaal en Gomarus glossy
In het najaar van 2017 is de Gomarus glossy verschenen: een full-color magazine met heel veel informatie over alle vestigingen van het Gomarus College. De glossy vervangt de informatiefolders per locatie en is zeer enthousiast ontvangen door leerlingen, ouders en medewerkers. Ook is in het najaar het Gomarusportaal van start gegaan. Een web-based applicatie waarmee leerlingen en ouders snel informatie over de school kunnen verkrijgen en ook direct het lesrooster en resultaten kunnen inzien. Voor medewerkers is inmiddels ook een app-versie beschikbaar gekomen, waardoor het gebruikersgemak nog verder verbeterd is.

Leermiddelen
Het jaarlijkse traject van de selectie en aanschaf van leermiddelen (boeken en digitale middelen) is kritisch geëvalueerd. De rollen en verantwoordelijkheden van vakgroepen en directeuren zijn aangescherpt en de planning is bijgesteld. Met de leverancier is intensief contact om het proces vlotter te laten verlopen. Inmiddels is besloten dat we als school de aanschaf van de leermiddelen verzorgen waarmee een geregeld behoorlijke complexe taak voor de ouders vervalt en we kosten kunnen reduceren.

Ondersteuning op locatie
In 2017 is een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden om de ondersteuning van het managementteam en de administratieve ondersteuning op de locaties nog slimmer en beter te organiseren. Functies, taken en beloning lopen nu sterk uiteen, terwijl meer duidelijkheid over taken en rollen, en ook (bij)scholing gewenst zijn. In 2018 wordt aan het onderzoek een vervolg gegeven.

4.3 Taakgroepen ROC Menso Alting

Marketing, communicatie en voorlichting
In het schooljaar 2016-2017 heeft online marketing meer aandacht gekregen. We hebben voor het eerst gewerkt met betaalde online marketingacties via social media. Ook zijn er stappen gezet in het

verbeteren van content. Via de Studentenraad gebruiken we nu ook Instagram. Instagram sluit als social medium meer aan bij de behoefte van onze directe doelgroep.
Intussen is het aantal Facebook-gebruikers verbonden aan onze school hard gegroeid. Dat is belangrijk omdat veel mensen meeleven met de school. Bij de werving van zowel studenten als nieuwe collega's profiteren wij daarvan.
De samenwerking binnen het AROC is essentieel in de werving van studenten. Via dit samenwerkingsverband van de mbo-opleidingen in Groningen en de kop van Drenthe hebben wij breed toegang tot vmbo-leerlingen die voor de keus staan voor een mbo-opleiding. Als relatief kleine speler profiteren wij van de grote samenwerkingspartners en kunnen wij kanalen gebruiken waar wij als individuele school niet genoeg middelen voor hebben.
Interne communicatie vindt steeds meer gestructureerd plaats. Zo vindt de communicatie van de ambassadeursverkiezing, Skills, het Horizonjaar en de Ondernemersacademie nu plaats onder de noemer van het Excellentieprogramma. Dit zorgt ervoor dat het begrip excellentie steeds meer lading krijgt.
De afdeling Marketing en Communicatie is nu ondergebracht binnen het Onderwijsserviceteam waarbij er winst behaald wordt door kennis te bundelen en de inzet van de afdeling te verdelen.

Gezonde school
Terugkijkend op 2017 kunnen we concluderen dat er flinke voorbereidende stappen zijn gezet richting het realiseren van het vignet "gezonde school". Onze ambitie om een deelcertificaat te halen op het thema "voeding" hebben we kunnen verzilveren met een "Gouden Schaal" van het Voedingscentrum. 80% van ons aanbod aan voeding binnen onze school is een gezondere keuze. Tevens hebben we dit voldoende kunnen borgen in ons beleid. Het uitgestalde aanbod binnen de gezonde kantine is in 2017 doorontwikkeld. Waar nodig zijn porties en inhouden aangepast. Het aantal verkoopdagen van de gezonde broodjes is uitgebreid van twee naar vier dagen. Op de vijfde dag is er soep en koude pastasalade te koop.
Het schoolplein is vanaf september 2017 rookvrij. De studenten houden zich goed aan de afspraken. In ontwikkeling is een lessenserie over voeding, roken, alcohol en drugs en gehoorschade.

Vmbo-mbo-hbo
De samenwerking in deze groep is heel goed. Er wordt enthousiast nagedacht over de mogelijkheden. Er is een doorstroom-dag vo-mbo georganiseerd. Dat was een succes en vanuit alle partijen voor herhaling vatbaar. Bedoeling is om dit volgend jaar weer te organiseren. Er is een cursus bezocht over doorstroom vmbo-mbo. Streven is nu om een grote bijeenkomst te houden om te achterhalen of we nog meer kunnen doen om de doorstroom te bevorderen. Het onderzoek naar de hiaten in de doorstroom is een jaar uitgesteld.
De doorstroom hbo krijgt goede vormen, vooral via de keuzedelen. Zie meer daarover in het hoofdstuk over de keuzedelen.

Studieadvies (voorheen decanaat)
De bekendheid van de studieadviseurs is het afgelopen jaar punt van aandacht geweest. Er is een nieuwe naam gekozen: studieadviseurs in plaats van decanen. Een mooie eigentijdse naam. De studieadviseurs hebben goede contacten met de studenten waarmee ze in gesprek gaan, maar bredere bekendheid bij alle studenten is nog steeds het streven. Er wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een visie op loopbaanbegeleiding.

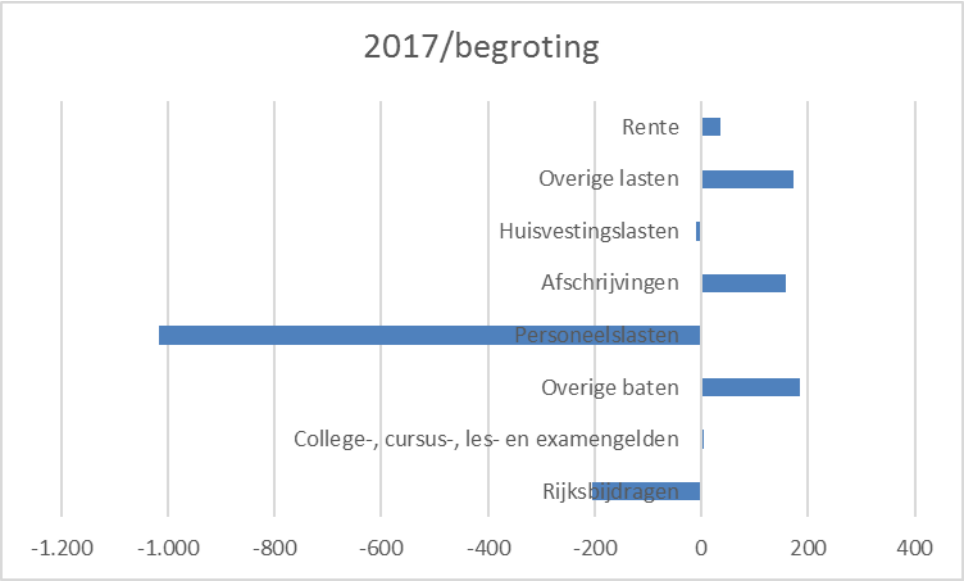
4.4 Financiën

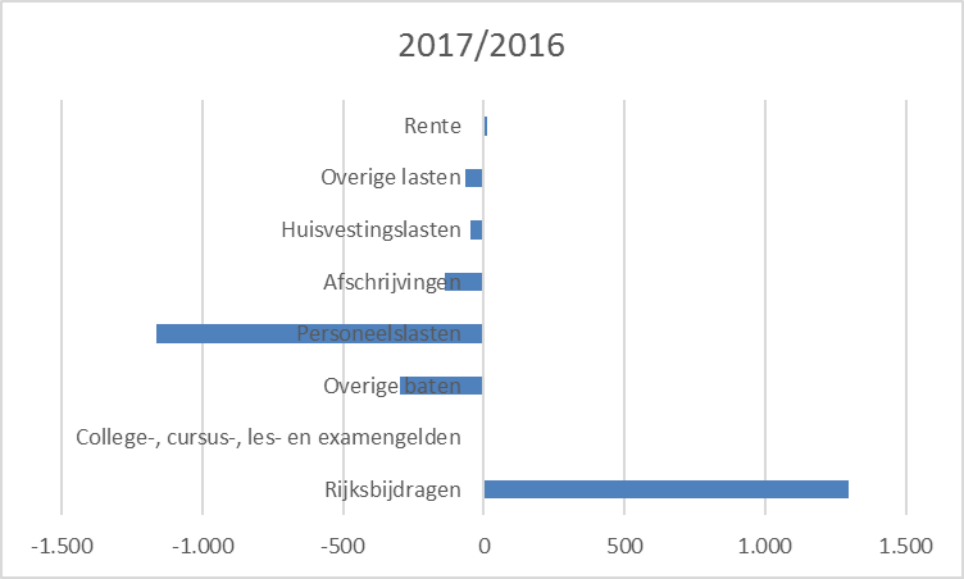
Financieel resultaat

Het resultaat over 2017 is uitgekomen op € -518.000,- (dit is 1,6% van de baten), ten opzichte van een begroot resultaat van € 157.000. Het resultaat over het kalenderjaar 2016 bedroeg € -122.000 (0,3% van de baten in 2016).

Het negatieve resultaat is hoofdzakelijk ontstaan in het schooljaar 2016/2017. Er zijn maatregelen genomen om in het huidige schooljaar een negatief resultaat te voorkomen.

Hieronder worden de belangrijkste verschillen in de resultaten ten opzichte van de begroting en ten opzichte van vorig jaar toegelicht. De bovenste figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2017 ten opzichte van de begroting 2017; de onderste figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2016 ten opzichte van de resultaten 2016 (bedragen x 1000).





De lagere afschrijvingen zijn het gevolg van vertraagde en uitgestelde investeringen. De hogere personeelskosten worden veroorzaakt door een hogere personeelsinzet door een hoger ziekteverzuim

en meer vervanging dan verwacht (+224K), hogere sociale lasten en pensioenpremies (+440K) en hogere overige personeelskosten (+193K), waaronder opleidingen en het fietsenplan.
De hogere Rijksbijdragen zijn het saldo van een lagere bijdrage als gevolg van lagere leerlingaantallen bij het Gomarus College, en hogere bijdragen als gevolg van het afgesloten Loonakkoord (in 2016) en een nieuwe bekostigingssystematiek bij het ROC en prijscompensatie. De hogere personeelskosten zijn vooral het gevolg van meer ingezet personeel als gevolg van de invoering van de 1000-urennorm bij het ROC en de duurzame inzetbaarheid bij het Gomarus College, het hogere ziekteverzuim en de vervanging daarvan en de cao- en premiestijgingen.

Indicatoren

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	Signalering
Solvabiliteit	0,54	0,57	0,57	0,55	0,51	0,46	Bij een waarde lager dan 0,3
Liquiditeit	1,28	1,53	1,68	1,14	1,32	1,02	Bij een waarde lager dan 0,75
Rentabiliteit	-1,6%	-0,4%	1,3%	0,7%	3%	31%	n.v.t
Kapitalisatiefactor	29%	28%	28%	24%	26%	23%	Boven de 60%

Solvabiliteit: eigen vermogen en voorzieningen/totaal passiva
Liquiditeit: kortlopende vorderingen en liquide middelen/kortlopende schulden
Rentabiliteit: resultaat uit gewone bedrijfsvoering/totaal vermogen
Kapitalisatiefactor: totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)

Kengetallen

	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Aantal leerlingen/studenten	3.719	3.863	3.848	3.787	3.781	3.690
Rijksbijdrage per leerling (€)	8.488	7.836	7.617	7.215	7.470	7.327
Aantal fte/leerling x 100	10,0	9,4	9,0	9,0	8,8	9,2
Kosten per fte	71.513	69.983	67.739	66.991	66.039	65.655
Personeelskosten/Rijksbijdrage	84,0%	83,7%	80,2%	83,3%	78,2%	82,4%
Resultaat per leerling	-139	-32	100	36	44	433

Leerlingen = Leerlingen Gomarus College en studenten ROC Menso Alting bij elkaar opgeteld.
Resultaat 2012 inclusief een vrijval voorziening onderhoud.

Financiële situatie op balansdatum
De liquiditeitspositie is ten opzichte van 2016 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. De solvabiliteitsratio (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) is iets gedaald ten opzichte van vorig jaar als gevolg van het resultaat en ligt ruim boven het minimum dat de inspectie als ondergrens hanteert.

Eigen vermogen
De totale vermogenspositie is in het afgelopen verslagjaar licht gedaald (€ 7,6 mln; 2016 € 8,1 mln) als gevolg van het negatieve resultaat.
Het bestuur heeft bij het opstellen van de begroting 2017/2018 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. Een risico-inventarisatie leverde een prioritering op van de benodigde beheersmaatregelen. Op basis van de beheersmaatregelen in het kader van de begroting 2017/2018 is het bestuur van mening dat het eigen vermogen toereikend is voor de continuïteit.

Financiering / Kasstromen
De kasstroom uit operationele activiteiten is toegenomen met € 2,3 mln inclusief een voorschot op de bouwkosten Drachten en Leeuwarden hoofdzakelijk door het jaarresultaat, mutaties in de voorzieningen en mutaties in de vlottende activa. De kasstroom uit investerings- en financieringsactiviteiten ligt nagenoeg op hetzelfde niveau als vorig jaar. In het verslagjaar zijn de gedane investeringen ad € 0,2 mln hoger dan de afschrijvingen ad € 1,1 mln, dit mede door de nieuwbouw van de sporthal aan het Vondelpad.

4.5 Toekomst- en continuïteitsparagraaf

Kengetal	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Leerlingen	3192	3065	3193	3145	3163	3383	3383
Studenten BOL	666	649	661	661	661	661	660
Studenten BBL	5	5	14	14	14	14	15
situatie op 1/10 van het jaar							
Personel bezetting							
Management/Directie	20,57	24,83	24,83	24,83	24,83	24,83	24,83
Onderwijzend personeel	242,37	242,65	248,35	250,55	252,75	254,95	257,15
Overige medewerkers	99,19	103,18	103,18	103,18	103,18	103,18	103,18
	362,13	**370,66**	**376,36**	**378,56**	**380,76**	**382,96**	**385,16**

Aantal fte op 31-12 van het jaar

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Balans							
Activa							
Materiële vaste activa	10.294	10.425	11.060	11.521	11.821	12.121	12.421
Voorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	1.516	901	901	901	901	901	901
Liquide middelen	4.601	5.449	4.258	4.000	3.833	3.666	3.499
Totaal activa	**16.411**	**16.775**	**16.219**	**16.422**	**16.555**	**16.688**	**16.821**
Passiva							
Eigenvermogen							
Algemene reserve	3.663	3.214	3.116	3.417	3.648	3.879	4.110
Bestemmingsreserve	4.488	4.418	3.988	3.918	3.848	3.778	3.708
Voorzieningen	1.278	1.384	1.524	1.664	1.804	1.944	2.084
Langlopende schulden	2.978	2.805	2.637	2.469	2.301	2.133	1.965
Kortlopende schulden	4.004	4.954	4.954	4.954	4.954	4.954	4.954
Totaal passiva	**16.411**	**16.775**	**16.219**	**16.422**	**16.555**	**16.688**	**16.821**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Baten							
Rijksbijdrage	29.490	30.427	30.091	30.551	30.602	30.602	30.602
Overige overheidsbijdragen en subsidies	781	1.141	1.088	1.409	1.409	1.409	1.409
Cursusgelden	-	5	1	2	2	2	2
Overige baten	1.226	927	3.694	4.083	4.083	4.083	4.083
	31.497	**32.500**	**34.874**	**36.045**	**36.096**	**36.096**	**36.096**
Lasten							
Personeelskosten	25.343	26.507	27.693	28.029	28.150	28.150	28.150
Afschrijvingen	1.037	1.175	1.474	1.469	1.469	1.469	1.469
Huisvestingskosten	1.306	1.354	1.349	1.346	1.346	1.346	1.346
Overige lasten	3.812	3.876	4.840	4.924	4.924	4.924	4.924
Totaal lasten	**31.498**	**32.912**	**35.356**	**35.768**	**35.889**	**35.889**	**35.889**
Saldo Baten en Lasten gewone bedr	**1-**	**412-**	**482-**	**277**	**207**	**207**	**207**
Rentebaten	10	11	26	20	20	20	20
Rentelasten	131	117	72	66	66	66	66
Saldo financiële bedrijfsvoering	121-	106-	46-	46-	46-	46-	46-
Totaal resultaat	**122-**	**518-**	**528-**	**231**	**161**	**161**	**161**
Ten laste van bestemmingsreserve			360				
Jaarrresultaat		**518-**	**168-**	**231**	**161**	**161**	**161**

Gegevens ontleend aan de meerjarenbegroting

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kengetallen:							
Leerlingen per Fte	10,7	10	10,3	10,1	10,1	10,6	10,5
Leerlingen per Fte OP	15,9	15,3	15,5	15,2	15,1	15,9	15,7
Kosten Fte in loondienst x 1000	€ 70,0	€ 71,5	€ 73,6	€ 74,0	€ 73,9	€ 73,5	€ 73,1
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,5	1,3	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9
Solvabiliteit	0,50	0,45	0,44	0,45	0,45	0,46	0,46
Rentabiliteit in % van de omzet	-0,4%	-1,6%	-1,5%	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%

Toelichting:

Leerlingen/studenten: Na het opstellen en vaststellen van de meerjarenbegroting zijn de prognoses voor de komende jaren aangepast. In de volgende tabel staan de actuele prognoses van het aantal leerlingen van het Gomarus College op basis van historische gegevens en op basis van het marktaandeel van het Gomarus College.

Actuele prognose leerling aantal Gomarus:

	2018	2019	2020	2021	2022
Historische gegevens	3.053	2.999	2.974	3.000	2.999
Marktaandeel	3.079	3.058	3.079	3.132	3.167

In deze prognose zijn de gegevens verwerkt over het aantal leerlingen dat op de basisscholen in de regio zit. Op grond van deze gegevens lijkt een stabilisatie van het aantal leerlingen binnen een beperkte bandbreedte voor de hand liggend.
Uitspraken doen over de ontwikkelingen van studentenaantallen bij het ROC Menso Alting gaat gepaard met een redelijke mate van onzekerheid. Er wordt gewerkt aan een systeem dat reële prognoses mogelijk maakt. Eén van de problemen is de relatief kleine omvang en het beperkte aanbod van het ROC. We hopen in het kalenderjaar 2018 een systeem operationeel te hebben.

Het ROC Menso Alting staat gedurende meerdere jaren boven 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 efficiëntie verlaagd kan worden.

Investeringen en afschrijvingen: In Drachten en Leeuwarden zal in 2018/2019 nieuwbouw plaatsvinden. Deze zal voor het grootste gedeelte gefinancierd worden door de betreffende gemeenten. Er is een investeringsplan (10 jaar) opgesteld. De gevolgen hiervan zijn verwerkt in de meerjarencijfers. Een nieuwe inspectie van de gebouwen zal in 2018 plaatsvinden; de resultaten hiervan zullen verwerkt worden in het nieuwe investeringsplan.

4.6 Risico's en risicomanagement

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

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

1. **De ontwikkeling van het aantal leerlingen en studenten.** Belangrijke factoren hierin zijn: het imago van de instellingen en de belangstelling van ouders, leerlingen en studenten. Naast een goede kwaliteitsbewaking wordt er gewerkt aan PR en marketing om potentiële leerlingen en studenten met het Gomarus College en het ROC Menso Alting bekend te maken.
2. **De kwaliteit van de opleidingen.** Naast kwaliteitsborging en ontwikkeling van de curricula is er aandacht voor adequaat personeelsbeleid onder meer in de vorm van functioneringsgesprekken en aandacht voor opleiden en ontwikkelen.
3. **Arbeidsmarkt**. Er is een toenemende krapte waarneembaar op de arbeidsmarkt op bepaalde gebieden. Dit kan er toe leiden dat functies of vacatures in bepaalde vakgebieden moelijker te vervullen zijn. Hierdoor kan de onderwijskwaliteit onder druk komende te staan.
4. **De ontwikkeling van de Rijksbekostiging**. De verwachting is dat er weinig extra middelen ter beschikking worden gesteld. Hiertegenover staat de invoering van de nieuwe bekostigingsregels, en van extra eisen en verplichtingen. Om dit risico te verminderen wordt gewerkt aan het optimaliseren van de bedrijfsvoering zodat tijdig kan worden bijgestuurd op gewijzigde omstandigheden.
5. **De afstemming van opleidingen in het kader van de macrodoelmatigheid.** Afspraken die gemaakt worden kunnen voor het ROC door de kleinschaligheid een groot effect hebben. Anderzijds kunnen afspraken ook leiden tot nieuwe mogelijkheden.
6. **Huisvesting.** Onder meer door bezuinigingen bij gemeenten wordt in toenemende mate aan ons gevraagd om een eigen bijdrage aan investeringen te leveren. Gewerkt is aan de ontwikkeling van een meerjaren-investeringsbegroting om tijdig keuzes te maken. Dit zal

periodiek geëvalueerd moeten worden omdat de middelen beperkt zijn en de kwaliteitseisen met name aan gebouwen en aan de inrichting daarvan steeds hoger worden.

4.7 Treasury-management

De tijdelijk overtollige 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.

4.8 Verklaring helderheid in de bekostiging

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

4.9 Verbonden partijen

Voor een overzicht van aan de GSG verbonden partijen, zie de bijlage in de jaarrekening.

4.10 Besteding geoormerkte subsidies

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

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

MBO
Vanuit de Subsidieregeling Schoolmaatschappelijk Werk MBO hebben we € 8.854 ontvangen (in 2016: € 8.358). Dit bedrag is besteed aan een schoolmaatschappelijk werker.
Vanuit de Regeling Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom hebben we € 10.577 ontvangen (in 2016: € 8.244). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.
Vanuit de Subsidieregeling zij-instroom hebben we € 20.000 ontvangen. Dit is besteed aan studiekosten voor het behalen van een bevoegdheid en begeleiding.

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep

Bijlage 1: Samenstelling en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur

Samenstelling Raad van Toezicht

Voorzitter:	mr. J.B. (Jan Bert) Modderman Eigenaar Vlaggenindustrie Groningen en Swedamast Nederland; eigenaar J.B. Modderman Beheer BV (Modderman Advies: interim management); lid Raad van Toezicht Beljon + Westerterp.
Auditcommissie:	drs. R.H. (Rob) Bouman RA Partner Publieke Sector BDO Accountants.
	H.J. (Erik) Knoll Voorzitter Raad van Bestuur Forte GGZ | OCRN Kinder&Jeugd GGZ/dyslexiezorg.
Portefeuille onderwijs:	drs. R. (Rolf) Robbe Beleidsadviseur bij Hogeschool Viaa te Zwolle; auteur en zelfstandig ondernemer; lid Raad van Toezicht CSG Reggesteyn.
Portefeuille identiteit:	prof. dr. A. (Arnold) Huijgen Hoogleraar systematische theologie aan de Theologische Universiteit Apeldoorn; lid Raad van Toezicht Eleos, specialist in christelijke ggz.

Data van benoeming en zittingsperiode:

R.H. Bouman	21-06-2016	eerste termijn
A. Huijgen	24-01-2017	eerste termijn
H.J. Knoll	01-12-2013	tweede termijn
J.B. Modderman	18-10-2012	tweede termijn
R. Robbe	01-02-2015	eerste termijn

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

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 voorzitter van het College van Bestuur. Hij heeft geen nevenfuncties.

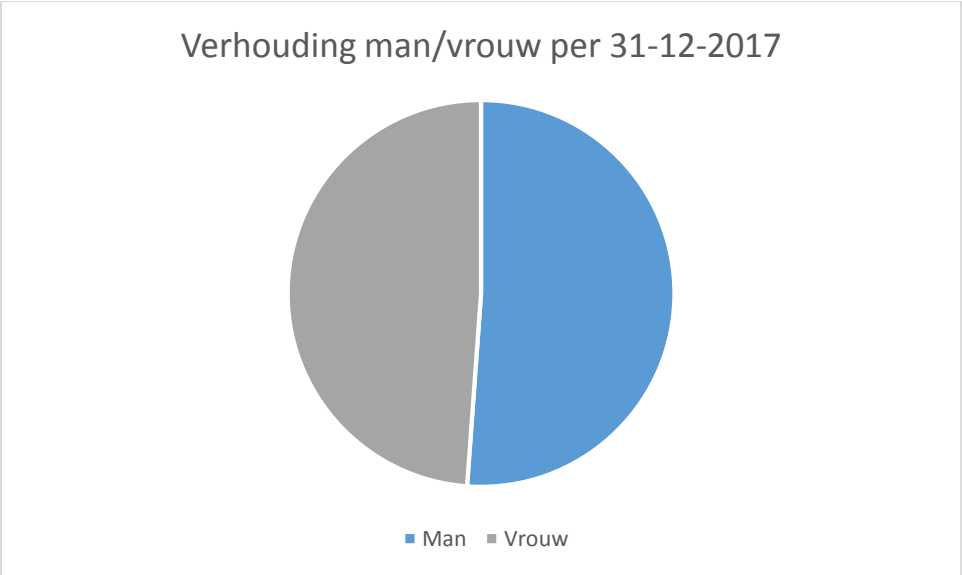
Bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur

Zie de bijlage WNT bij de jaarrekening.

Bijlage 2: Overzichten personeel GSG

In hoofdstuk 3 is een heel aantal ontwikkelingen rondom het personeel beschreven. In deze bijlage staat een aantal tabellen en grafieken over de personele stand van zaken en deze ontwikkelingen. In paragraaf 3.1 is een beknopte toelichting opgenomen, om die reden volgt hieronder geen verdere duiding.

Man-vrouwverhouding



GSG totaal

	2013	2014	2015	2016	2017
Man	56%	53%	49%	51%	51%
Vrouw	44%	47%	51%	49%	49%

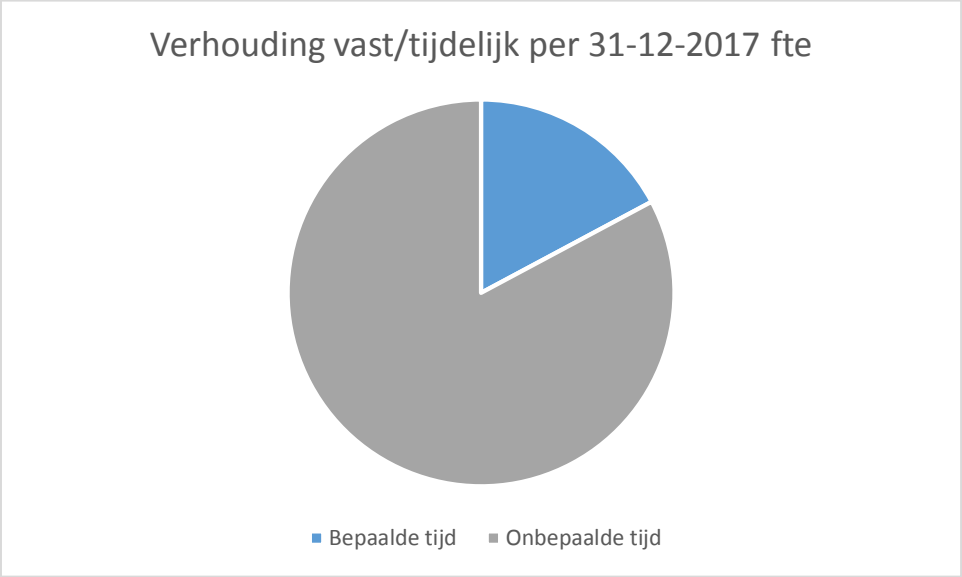
Gomarus College *(incl. OST)*

	2013	2014	2015	2016	2017
Man	58%	57%	56%	55%	54%
Vrouw	42%	43%	44%	45%	46%

ROC Menso Alting

	2013	2014	2015	2016	2017
Man	40%	37%	37%	34%	36%
Vrouw	60%	63%	63%	66%	64%

Verhouding medewerkers met vast / tijdelijk dienstverband



GSG totaal

	2013	2014	2015	2016	2017
Bepaalde tijd	12%	15%	15%	18%	17%
Onbepaalde tijd	88%	85%	85%	82%	83%

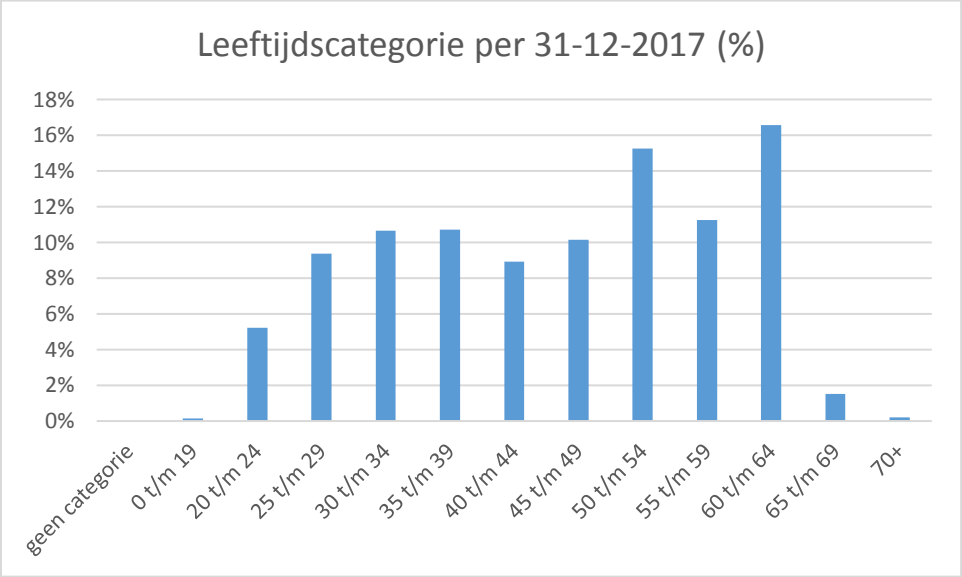
Gomarus College *(incl.OST)*

	2013	2014	2015	2016	2017
Bepaalde tijd	11%	14%	13%	16%	17%
Onbepaalde tijd	89%	86%	87%	84%	83%

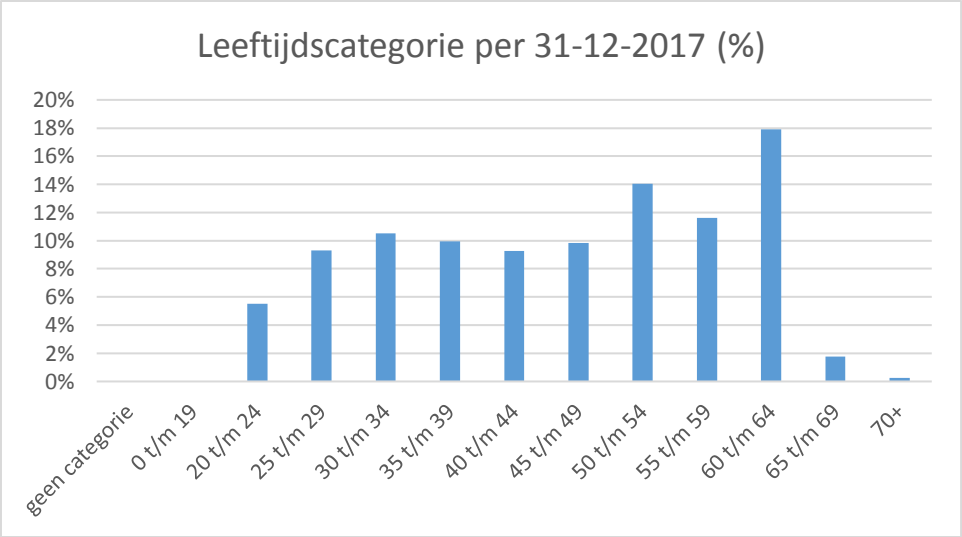
ROC Menso Alting

	2013	2014	2015	2016	2017
Bepaalde tijd	13%	18%	25%	28%	20%
Onbepaalde tijd	87%	82%	75%	72%	80%

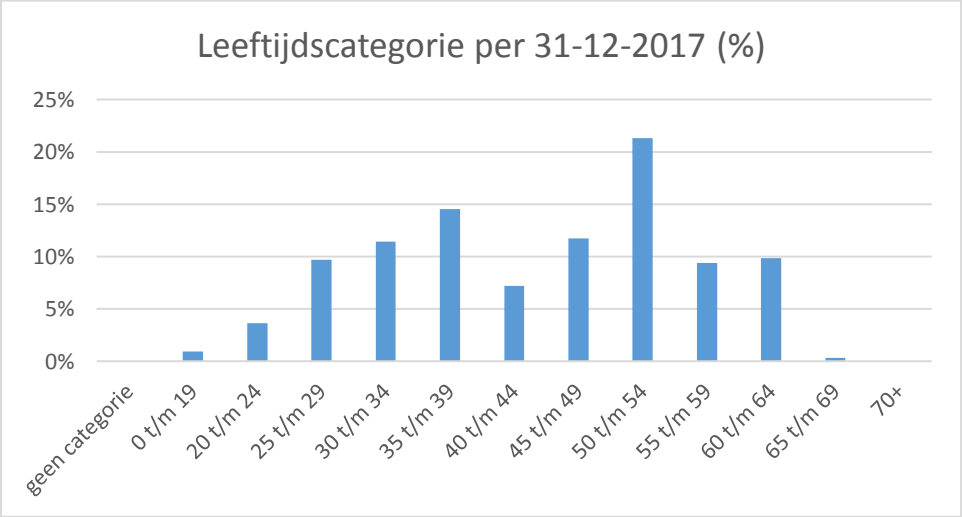
Verdeling over leeftijdscategorieën per 31-12-2017



Gomarus College *(incl. OST)*

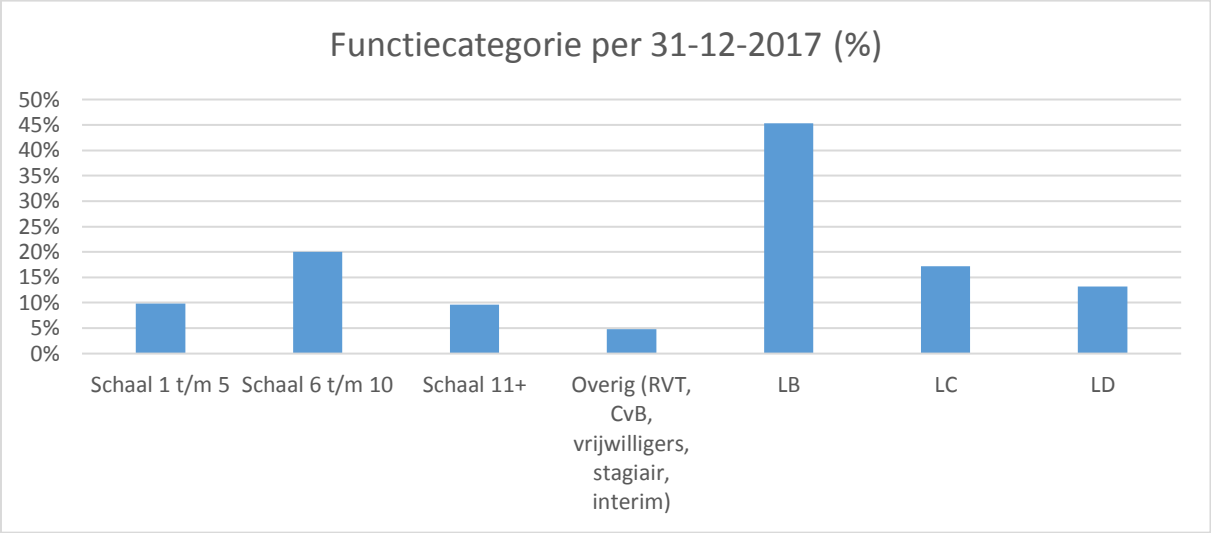


ROC Menso Alting

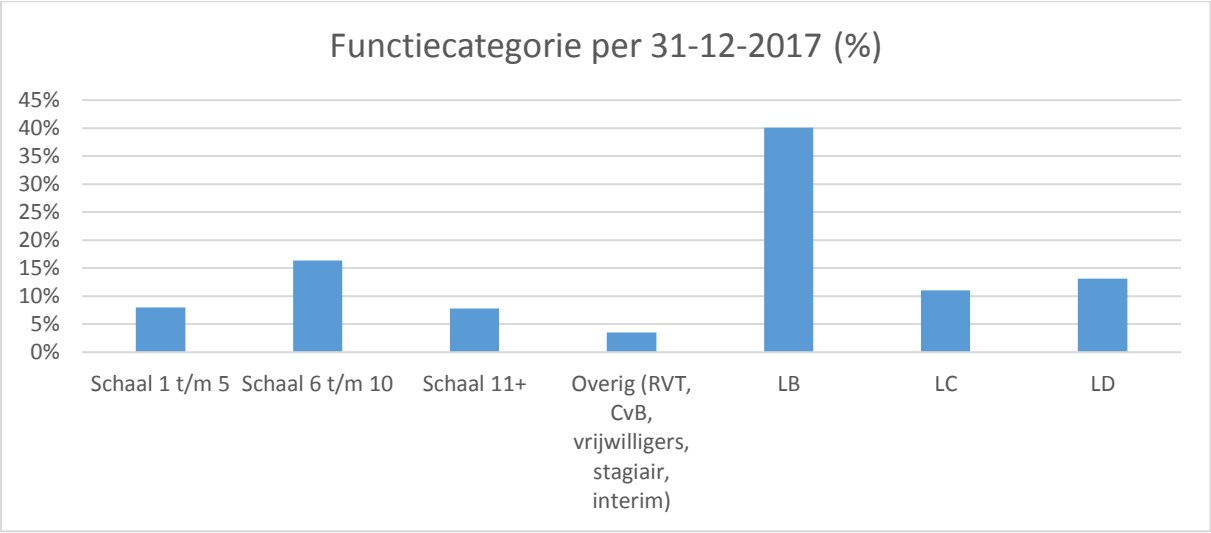


Verdeling functiecategorie/schaal per 31-12-2017

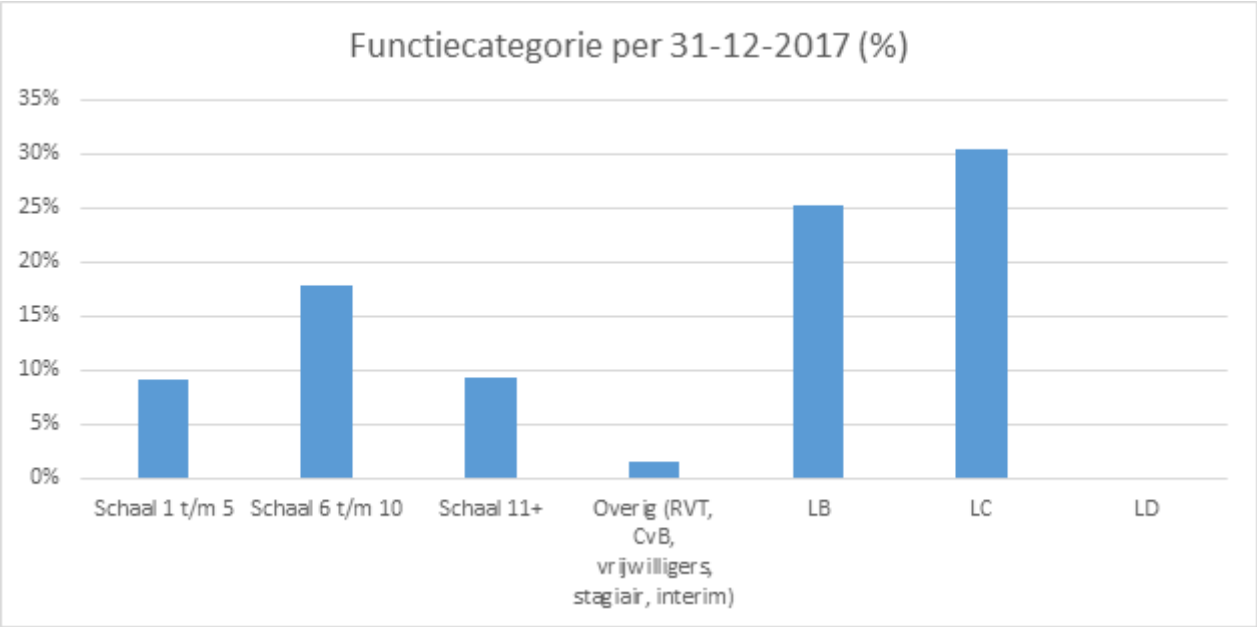
GSG Totaal



Gomarus College *(incl. OST)*

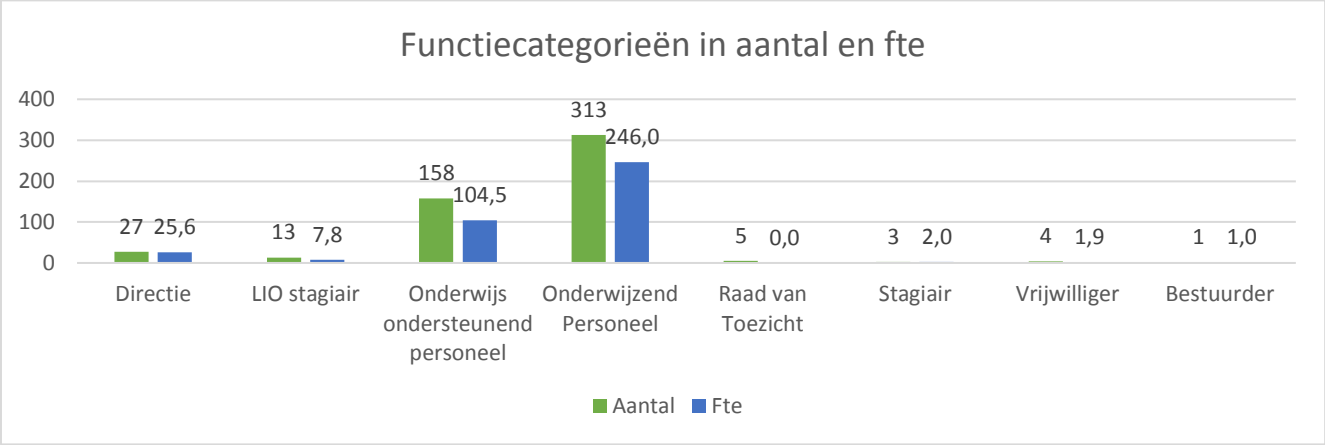


ROC Menso Alting

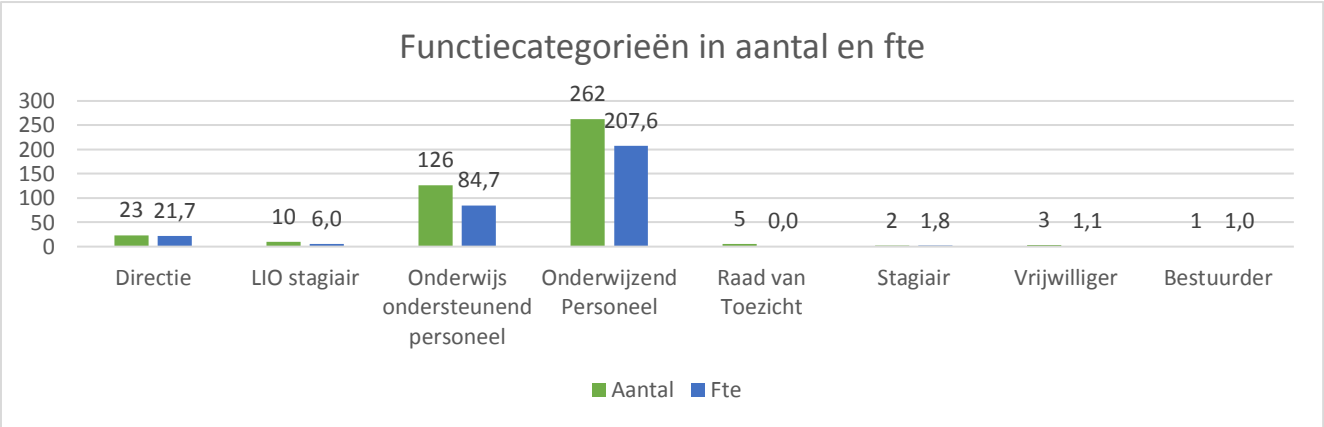


Verdeling Personeelscategorieën in aantallen en FTE per 31-12-2017

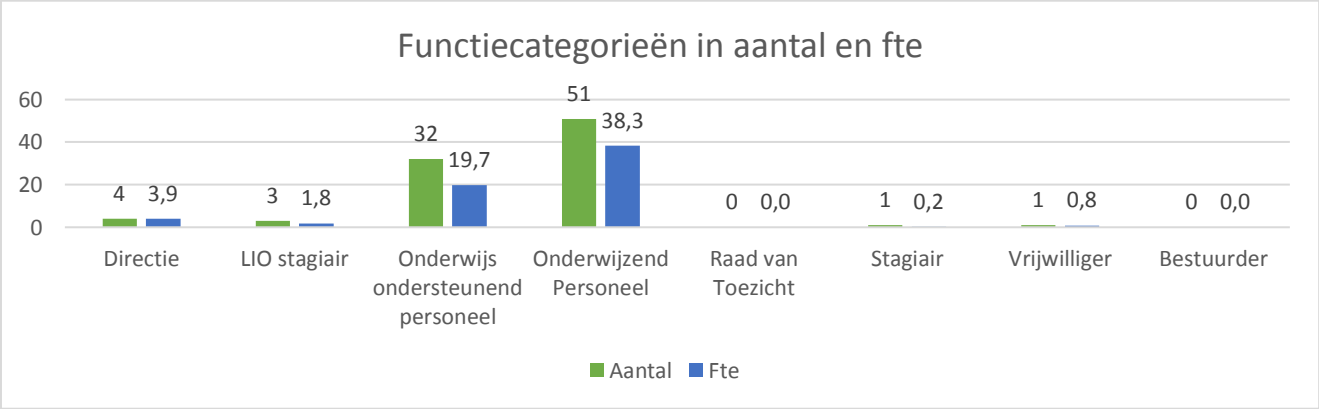
GSG totaal



Gomarus College *(incl. OST)*

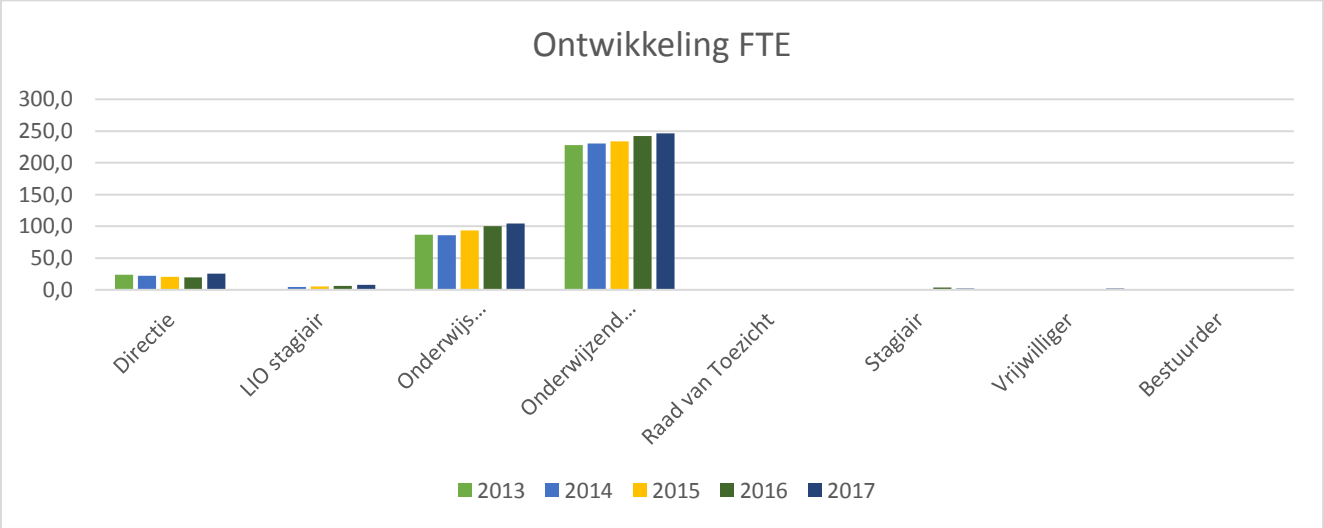


ROC Menso Alting

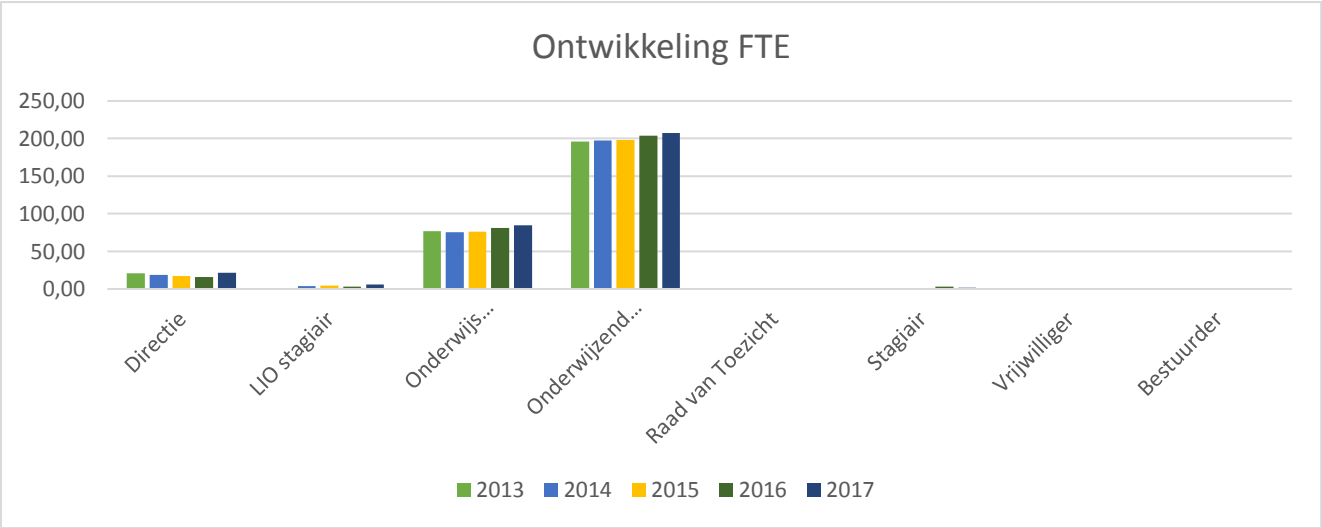


Ontwikkeling aantal FTE

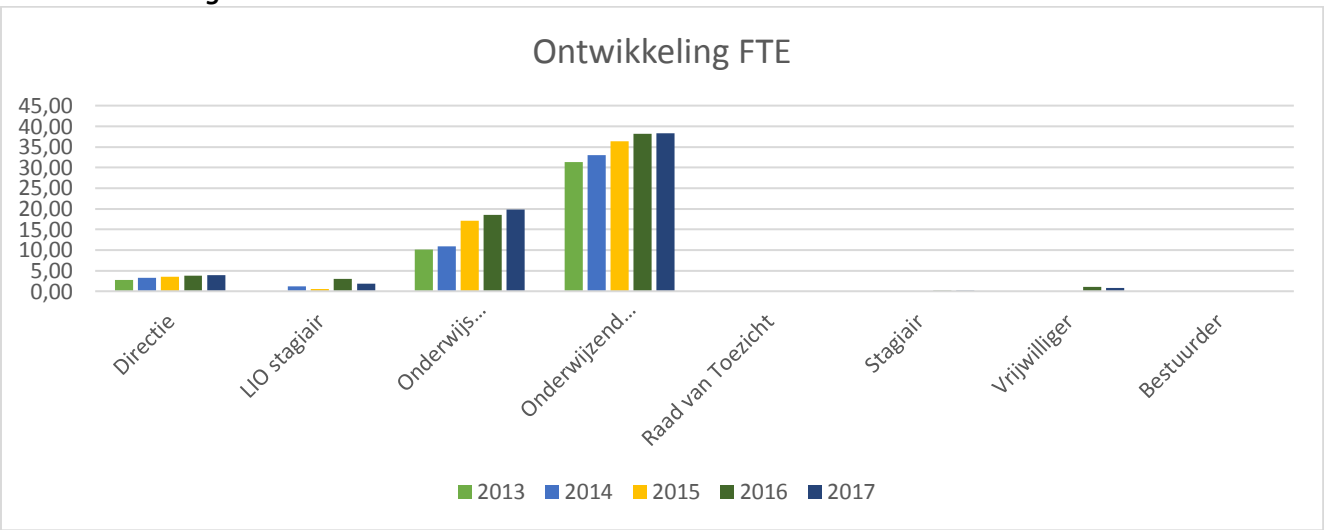
GSG Totaal



Gomarus College *(incl. OST)*

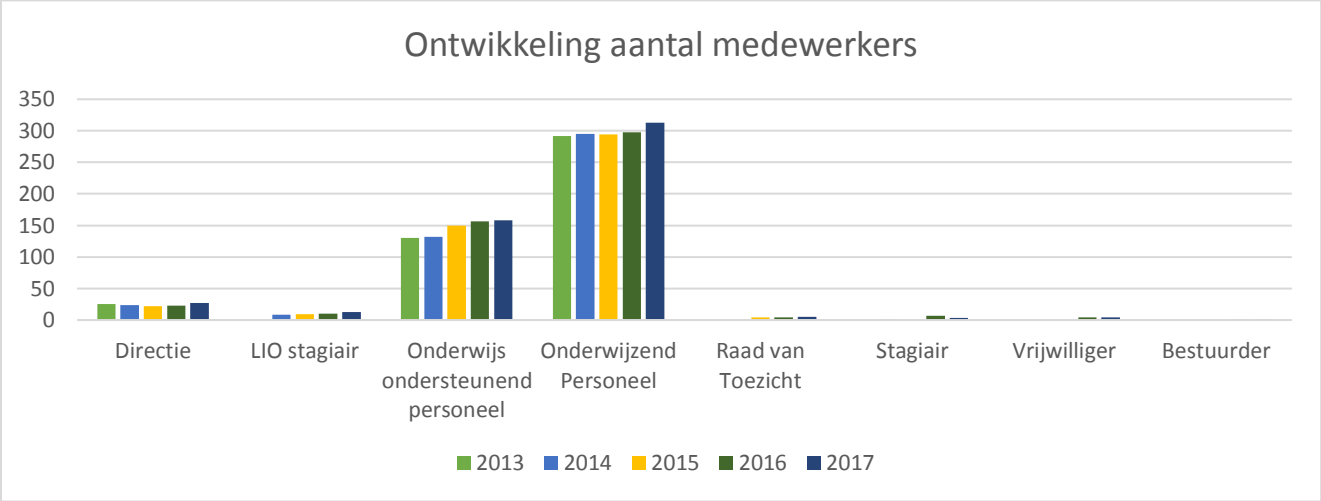


ROC Menso Alting

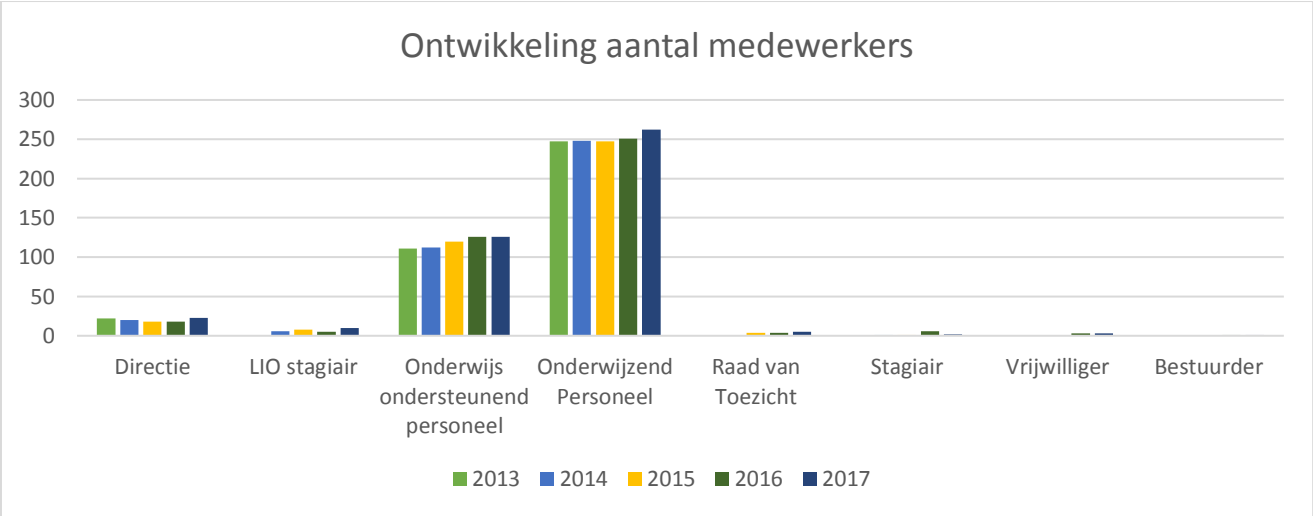


Ontwikkeling aantal medewerkers

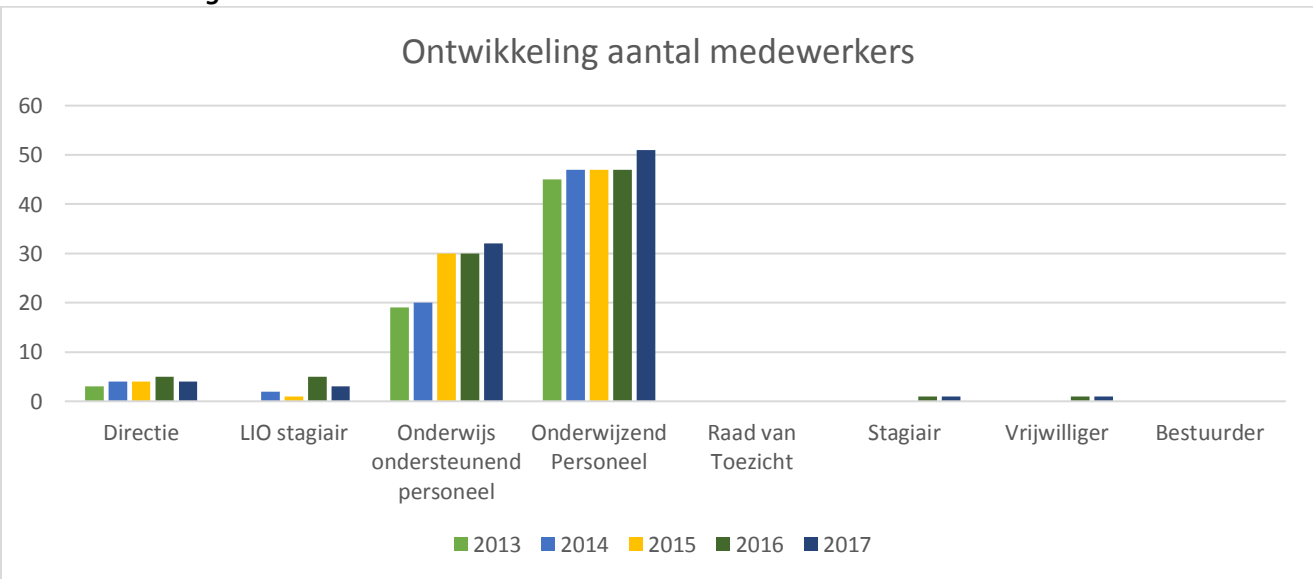
GSG Totaal



Gomarus College *(incl. OST)*

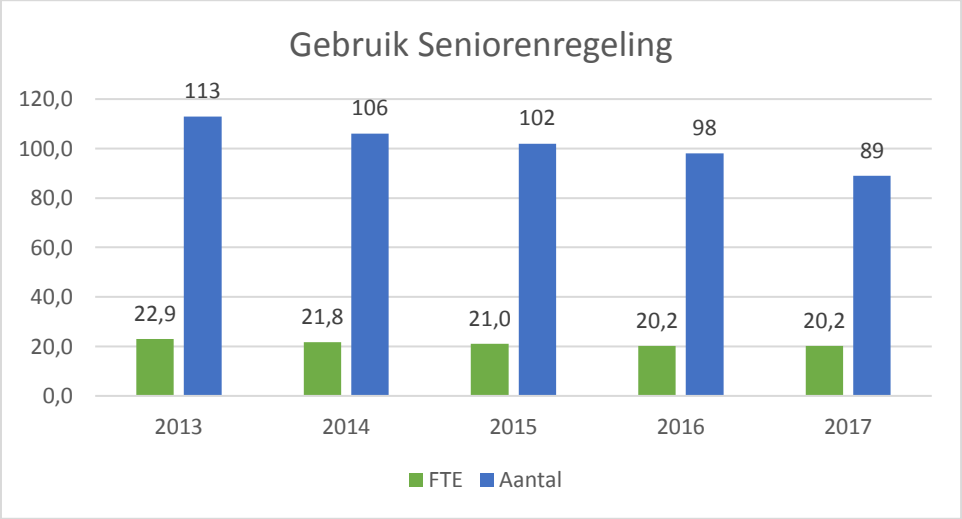


ROC Menso Alting

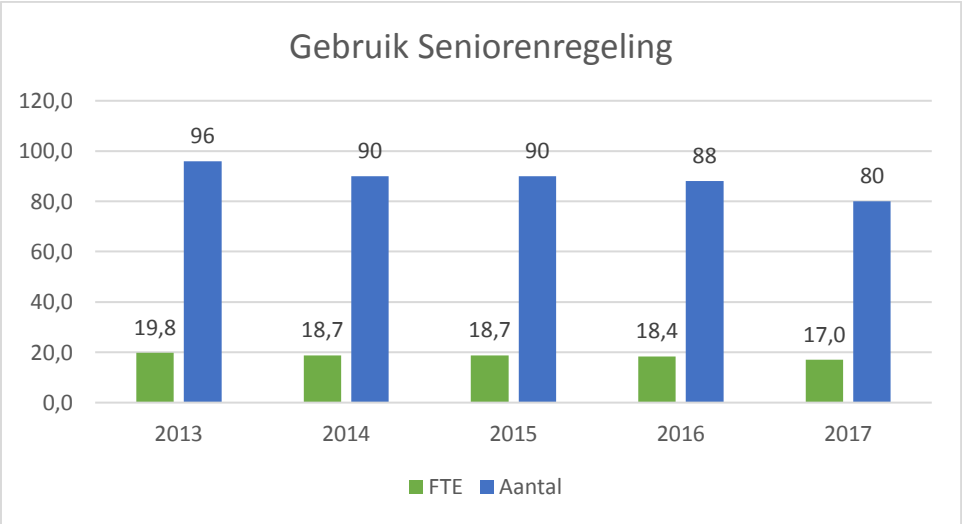


Gebruik Senioren regeling

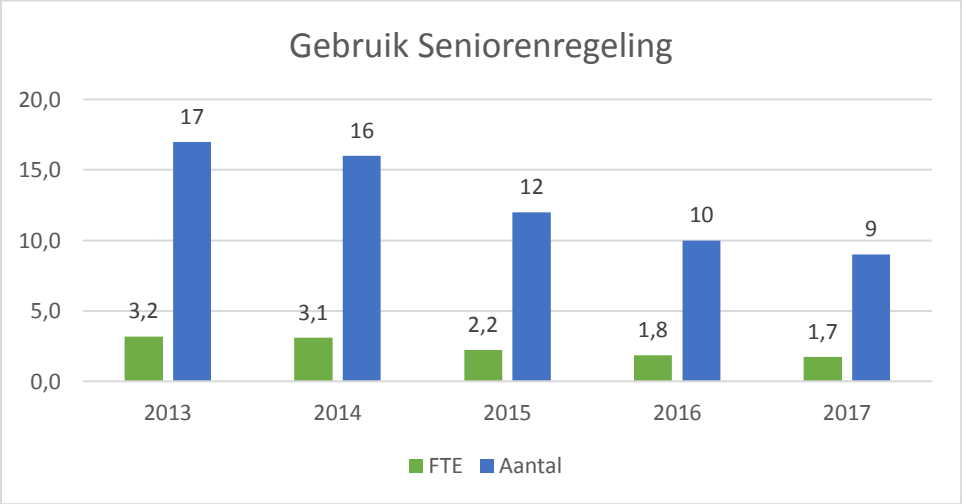
GSG Totaal



Gomarus College *(incl. OST)*



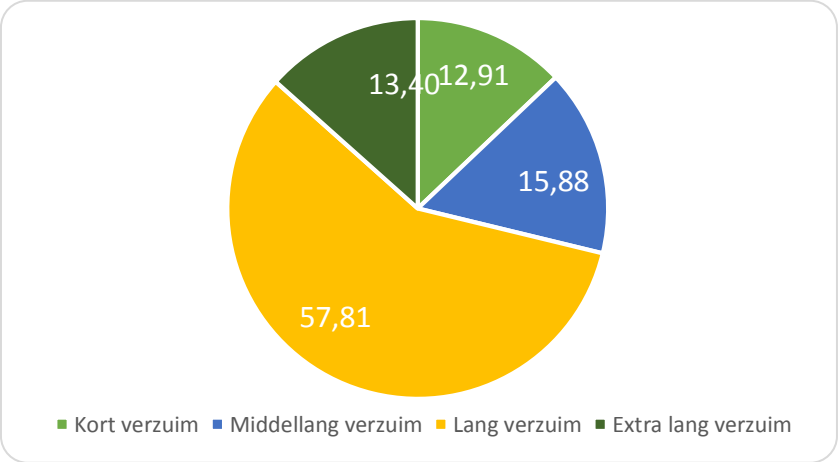
ROC Menso Alting

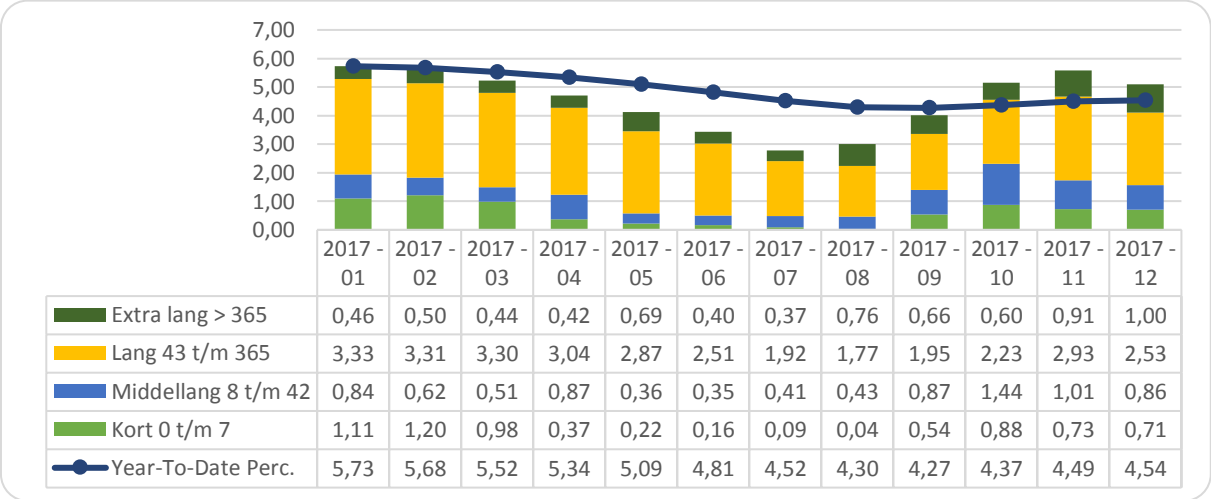


Verzuim 2017

GSG Totaal

Kengetal	Waarde
Verzuimpercentage	**4,54**
Verzuimuren kort	3.897
Verzuimuren middellang	4.795
Verzuimuren lang	17.453
Verzuimuren extra lang	4.046
Verzuimuren totaal	**30.191**
Roosteruren totaal	**665.292**
Meldingsfrequentie	374

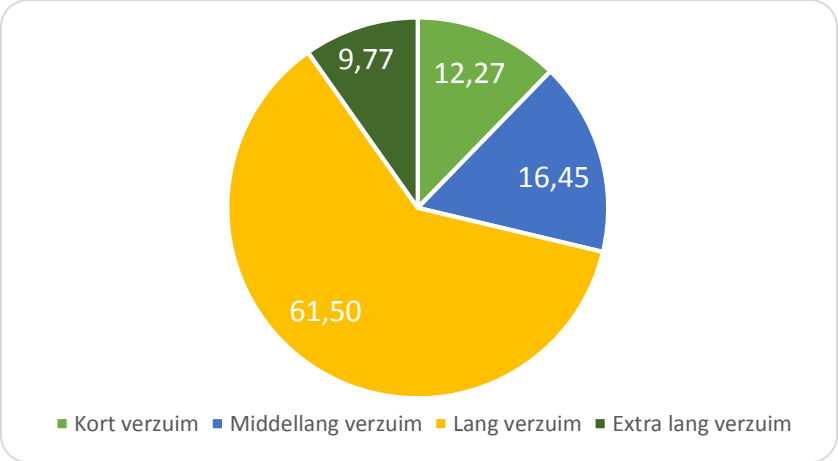


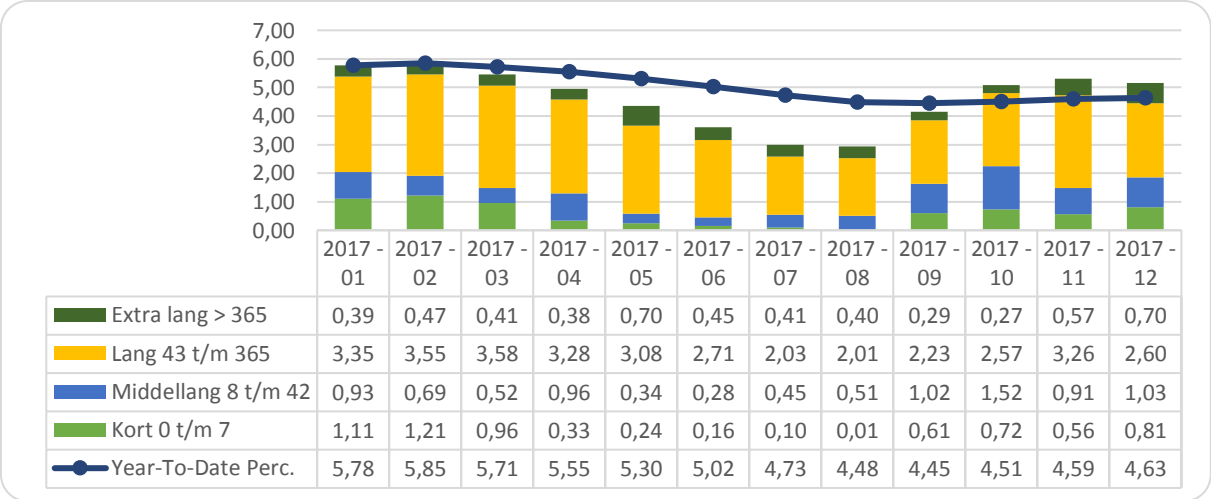


	2017 - 01	2017 - 02	2017 - 03	2017 - 04	2017 - 05	2017 - 06	2017 - 07	2017 - 08	2017 - 09	2017 - 10	2017 - 11	2017 - 12
Extra lang > 365	0,46	0,50	0,44	0,42	0,69	0,40	0,37	0,76	0,66	0,60	0,91	1,00
Lang 43 t/m 365	3,33	3,31	3,30	3,04	2,87	2,51	1,92	1,77	1,95	2,23	2,93	2,53
Middellang 8 t/m 42	0,84	0,62	0,51	0,87	0,36	0,35	0,41	0,43	0,87	1,44	1,01	0,86
Kort 0 t/m 7	1,11	1,20	0,98	0,37	0,22	0,16	0,09	0,04	0,54	0,88	0,73	0,71
Year-To-Date Perc.	5,73	5,68	5,52	5,34	5,09	4,81	4,52	4,30	4,27	4,37	4,49	4,54

Gomarus College *(incl. OST)*

Kengetal	Waarde
Verzuimpercentage	**4,63**
Verzuimuren kort	3.299
Verzuimuren middellang	4.422
Verzuimuren lang	16.530
Verzuimuren extra lang	2.627
Verzuimuren totaal	**26.878**
Roosteruren totaal	**580.318**
Meldingsfrequentie	313

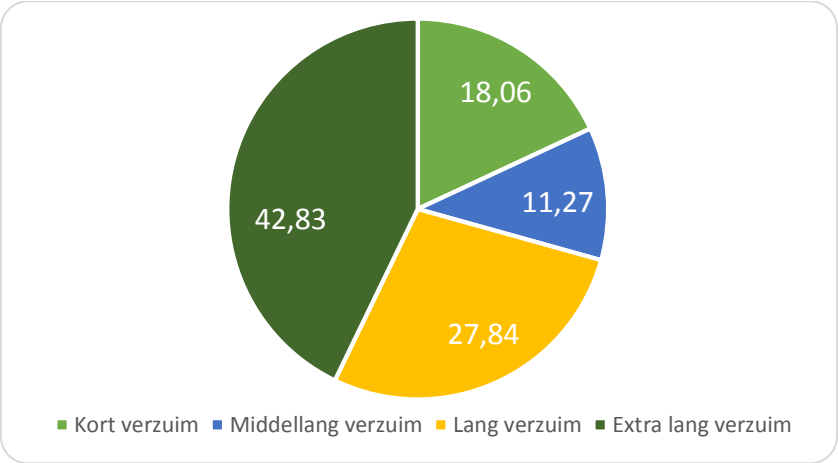


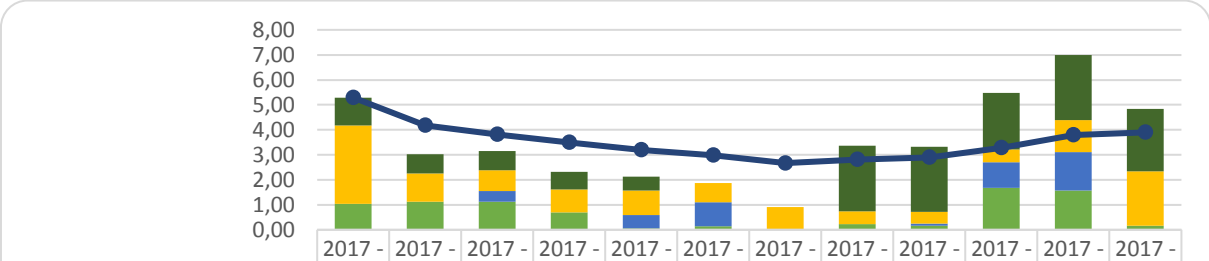


	2017 - 01	2017 - 02	2017 - 03	2017 - 04	2017 - 05	2017 - 06	2017 - 07	2017 - 08	2017 - 09	2017 - 10	2017 - 11	2017 - 12
Extra lang > 365	0,39	0,47	0,41	0,38	0,70	0,45	0,41	0,40	0,29	0,27	0,57	0,70
Lang 43 t/m 365	3,35	3,55	3,58	3,28	3,08	2,71	2,03	2,01	2,23	2,57	3,26	2,60
Middellang 8 t/m 42	0,93	0,69	0,52	0,96	0,34	0,28	0,45	0,51	1,02	1,52	0,91	1,03
Kort 0 t/m 7	1,11	1,21	0,96	0,33	0,24	0,16	0,10	0,01	0,61	0,72	0,56	0,81
Year-To-Date Perc.	5,78	5,85	5,71	5,55	5,30	5,02	4,73	4,48	4,45	4,51	4,59	4,63

ROC Menso Alting

Kengetal	Waarde
Verzuimpercentage	**3,90**
Verzuimuren kort	598
Verzuimuren middellang	373
Verzuimuren lang	922
Verzuimuren extra lang	1.419
Verzuimuren totaal	**3.313**
Roosteruren totaal	**84.974**
Meldingsfrequentie	61





	2017 - 01	2017 - 02	2017 - 03	2017 - 04	2017 - 05	2017 - 06	2017 - 07	2017 - 08	2017 - 09	2017 - 10	2017 - 11	2017 - 12
Extra lang > 365	1,10	0,76	0,78	0,72	0,55	0,00	0,00	2,63	2,61	2,27	2,59	2,50
Lang 43 t/m 365	3,14	1,13	0,83	0,90	0,97	0,76	0,90	0,52	0,48	0,51	1,29	2,18
Middellang 8 t/m 42	0,00	0,00	0,42	0,00	0,55	0,97	0,00	0,00	0,08	1,03	1,52	0,00
Kort 0 t/m 7	1,04	1,12	1,12	0,70	0,05	0,14	0,00	0,22	0,16	1,67	1,58	0,17
Year-To-Date Perc.	5,29	4,18	3,81	3,49	3,19	2,97	2,67	2,82	2,90	3,29	3,79	3,90

Bijlagen ROC Menso Alting

Bijlage 1: Verantwoording schoolmaatschappelijk werk

Onderdelen	2015	2016	2017
Schoolmaatschappelijk werker	0.2 fte	0.2 fte	0.2 fte
Cursus LEF	70 uur = 0.04 fte	70 uur = 0.04 fte	70 uur = 0.04 fte
Individuele gesprekken en overleg	200 uur = 0.12 fte	200 uur = 0.12 fte	200 uur = 0.12 fte

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 70 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.

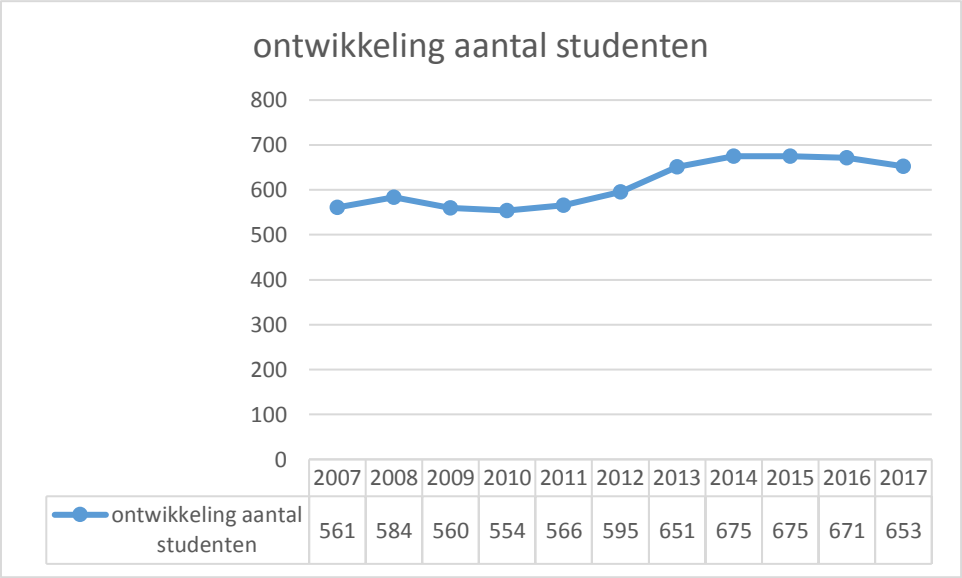
In schooljaar 2016-2017 is een cursus plannen en organiseren gegeven. Met het aanbieden van deze lessen hopen we studenten met problemen beter door hun schoolperiode heen te helpen.

Bijlage 2: Aantal studenten

Studentenaantallen per 1 oktober	2015	2016	2017
Economie	145	116	102
Gezondheidszorg	227	215	
Welzijn	303	281	
Zorg en Welzijn			365
Dienstverlening		59	44
Onderwijs en Opvoeding			142
Totaal	675	671	653

Leeftijdsopbouw studenten per 1-10-2017				
Leeftijd	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
15 jaar	0	1	5	6
16 jaar	9	30	74	113
17 jaar	13	48	87	148
18> jaar	22	116	248	386

Aantal studenten per niveau				
	2014	2015	2016	2017
Niveau 1	0	0	0	0
Niveau 2	59	57	60	44
Niveau 3	170	177	174	195
Niveau 4	446	441	436	414
Totaal	675	675	671	653



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: Beroepsopleidingenaanbod 2016-2017

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
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 Verkoopspecialist detailhandel 3)
	Verkoopspecialist	Verkoopspecialist 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 5: Keuzedelen

Keuzedelen		
Afdeling economie	Alle opleidingen	Duits in de beroepscontext A2
		Internationaal 1: bewustzijn (interculturele) diversiteit
		Duurzaamheid c en d
	Niveau 3 opleidingen	Ondernemend gedrag
	Niveau 4 opleidingen	Voorbereiding hbo
		Ondernemend gedrag
Afdeling dienstverlening	Alle opleidingen	Engels in de beroepscontext A2
		Ondernemend gedrag
		Blijvend gezond en fit
Afdeling Onderwijs & Opvoeding	Alle opleidingen	Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit
		Duurzaamheid in het beroep c en d
		Ondernemend gedrag
		Leider sportieve recreatie
	Niveau 3 opleiding	Ontwikkelingsgericht werken in de VVE
	Niveau 4 opleidingen	Combi functionaris IKC/brede school
		Doorstroom mens en maatschappij
		Voorbereiding PABO
Afdeling Zorg en Welzijn	Alle opleidingen	Zorg en Technologie / zorginnovatie en technologie
	Maatschappelijke zorg en verzorgende-IG niveau 3 en 4	Ernstig meervoudige beperkingen
		Mensen met niet-aangeboren hersenletsel
	Maatschappelijke zorg niveau 4 en mbo-verpleegkunde niveau 4	Duurzaamheid c en d
		Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit
		Voorbereiding hbo
	Verpleegkunde niveau 4	Wijkgericht werken

Bijlage 6: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad

Ondernemingsraad	Naam	Functie
	Emma Kolbeek	Voorzitter
	Peter van Dam	Secretaris
	Hans Heijkoop	Lid
	Dennis Westra	Lid
	Gretha Verbree	Lid

Studentenraad	Naam	Functie
	Joël Palmans	Voorzitter
	Jasmijn Wilpstra	Secretaris
	Sanne Eilers	Lid
	Susanne Ophuis	Lid
	Elvira Knooihuizen	Lid
	Eline Eitens-Beukema	Lid

Bijlage 7: Notitie helderheid

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

Bijlage 8: Tussenrapportage kwaliteits- en excellentieplan

Inleiding

Voor u ligt de derde tussenrapportage ten aanzien van de kwaliteits- en excellentieplannen. Net als afgelopen jaar staat de tussenrapportage niet op zichzelf, maar zijn ze onderdeel van een groter geheel binnen onze organisatiecyclus. Doelen en activiteiten uit de school- en teamplannen worden in deze rapportage extra belicht omdat ze worden bekostigd op basis van de door ons gemaakte kwaliteitsafspraken.

In deze rapportage gaan we achtereenvolgens in op:
- de aanpak van de implementatie;
- de wijze waarop wij omgaan met de opmerkingen en adviezen van MBO in bedrijf;
- de voortgang en besteding van middelen ten aanzien van het kwaliteitsplan;
- de voortgang en besteding van middelen ten aanzien van het excellentieplan;
- de bestedingsplannen voor 2018.

We verwachten u met deze tussenrapportage duidelijkheid te geven over de besteding van de extra middelen, de voortgang van de geplande activiteiten, de bereikte resultaten in 2017 en over onze plannen voor 2018.

1. Aanpak van de implementatie

Organisatiecyclus

ROC Menso Alting werkt vanuit een vastgesteld organisatiecyclus. De organisatiecyclus beschrijft **wat** we doen. Je ziet hierin twee lijnen:

- 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 afkomt waarmee we aan de slag willen. Het Koersplan wordt (redelijk) vastgezet, voor een periode van vijf 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 effectmeting: wat hebben onze inspanningen opgeleverd? En was dat wat we beoogden? (CHECK)
  Op basis van deze analyse formuleren we ambities voor het komende kalenderjaar. (ACT)

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

De ambities voor een bepaald jaar die geformuleerd zijn vanuit beide lijnen, vormen samen de jaaragenda voor een kalenderjaar. Op basis van deze jaaragenda worden het schoolplan en de teamplannen opgesteld. In deze plannen formuleren het management (schoolplan) en de teams (teamplannen) activiteiten voor een jaar met als doel te werken aan de 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 houden we zicht op de voortgang van de plannen. Rapporteren doet het team aan de afdelingsmanager en de afdelingsmanager aan de directeur. Afhankelijk van de sturing vanuit CvB rapporteert de directeur ook nog aan het CvB. Per actie wordt aangegeven wat de frequentie van rapporteren is. Deze rapportage kan zowel schriftelijk als mondeling. Afspraken die naar aanleiding van de rapportage worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd. (CHECK en ACT)

Vervolgens analyseren we de stand van zaken. Door te analyseren houd je zicht op de effecten van de acties: hebben we met deze acties het beoogde effect behaald? Staan we waar we willen? Draagt het bij aan onze bedoeling?

Een uitgebreide toelichting staat beschreven in ons Beleid voor Kwaliteit (op te vragen).

Taakgebieden en projecten

Binnen onze organisatiecyclus werken we met ingang van 2016 vanuit taakgebieden en projecten. Deze werkwijze beoogt meerdere doelen:

- optimalisering van en eenduidigheid in de aansturing;
- een eenduidige manier van werken;
- borging van de voortgang van taken;
- recht doen aan de inzet van medewerkers, de juiste man op de juiste plaats;
- efficiënter werken.

Taakgebieden
Taken binnen de organisatie worden geclusterd in een aantal taakgebieden, bijvoorbeeld: iZAT, Communicatie en Identiteit. De taakomschrijving van iedere taakgroep staat beschreven op een taakkaart. Iedere taakgroep is gekoppeld aan een MT-lid. Dit MT-lid is opdrachtgever en wordt regelmatig bijgepraat door de taakhouder van de betreffende taakgroep over de voortgang van de werkzaamheden. Jaarlijks levert de taakgroep een jaarverslag met een evaluatie van het afgelopen jaar en een doorkijk in de plannen voor het komende jaar. Deze verslagen worden besproken in het MT met de betreffende taakhouders.

Projecten
Per project is er een projectleider en is een van de MT-leden opdrachtgever. Indien mogelijk wordt een koppeling gezocht met een van de taakgroepen. De voortgang van een project wordt door de opdrachtgever en de projectleider teruggekoppeld aan het MT, waarbij het MT functioneert als een stuurgroep. Voor alle projecten worden projectkaarten beheerd. Deze kaarten worden jaarlijks herzien en zijn input voor de taakverdeling en formatie. Jaarlijks wordt er een dag belegd waarop keuzes worden gemaakt ten aanzien van (nieuwe) projecten voor het komende jaar.

Met deze werkwijze doen we recht aan de kleinschaligheid van onze organisatie: rollen worden duidelijk belegd en gefaciliteerd, terwijl de lijnen kort blijven.

Actualisering Kwaliteitsplan en Excellentieplan

Bij het kwaliteitsplan en het excellentieplan horen de volgende documenten:

- het jaarverslag over 2017;
- de zelfevaluatie 2017;

- de ambities voor 2018;
- het schoolplan voor 2017 (loopt tot juli 2018);
- de teamplannen voor 2017;
- de bestedingsplannen voor de kwaliteitsafspraken en de excellentiegelden

De bestedingsplannen zijn opgenomen in deze tussenrapportage, de overige documenten zijn op te vragen.

2. Opmerkingen en adviezen van MBO in Bedrijf

Kwaliteitsplan

Naar aanleiding van het door ons ingediende kwaliteitsplan kregen wij de volgende adviezen van MBO in bedrijf:

1. Een plan met de thema's ICT en Bedrijfsprocessen dient qua programmastructuur degelijk te zijn ingericht. Besteed hier aandacht aan.
2. De verwachting van en de aanspraak op het team is hoog. Dit vraagt naast voldoende ondersteuning en facilitering ook voldoende professionaliteit om als 'team' te kunnen opereren. Overweeg een verhoging van het ambitieniveau bij 'Professionalisering' in deze zin.
3. Overweeg een versnelling voor de verdere uitwerking van het thema 'Bedrijfsprocessen'. Dit zal de monitoring van de voortgang van andere activiteiten vereenvoudigen.

Bron: Beoordeling en advies kwaliteitsplan, 10 september 2015, MBO in bedrijf, HvN/2015/0907

We hebben deze adviezen ter harte genomen. De nieuwe werkwijze vanuit taakgebieden en projecten bewerkstelligt een gestructureerde en stevige aanpak van én sturing op de thema's ICT en Bedrijfsprocessen. Ook heeft deze werkwijze effect op het kunnen functioneren als team: de juiste man kan nu meer en meer op de juiste plek worden ingezet en eenieder kent zijn eigen verantwoordelijkheid hierin.

Hoewel het traject bedrijfsprocessen in 2016 een stevige start heeft gemaakt, verdwijnt dit traject door de waan van de dag makkelijk naar de achtergrond. We gaan vooruit, maar de stappen worden langzamer gezet dan we zouden willen. In dat kader worden medewerkers in de gelegenheid gesteld (en geschoold) om vanuit hun eigen deskundigheid processen uit te werken in samenwerking met betrokkenen binnen het proces. Bijkomend voordeel is dat het traject bedrijfsprocessen steeds breder gedragen wordt binnen de organisatie en dat betrokkenen binnen een proces zich meer en meer eigenaar voelen van dat proces. De voortgang blijft gemonitord door de 'trajectleider'.

Excellentieplan

Naar aanleiding van het door ons ingediende excellentieplan kregen wij de volgende adviezen van MBO in bedrijf:

1. Het aan ons voorgelegde excellentieplan is op hoofdlijnen uitgewerkt in activiteiten voor 2015. Belangrijk om toe te voegen is de (project)organisatie, de resultaten en een planning voor de implementatie.
2. Zorg voor een goede borging van de resultaten van het excellentieprogramma en ga samen met stakeholders bedenken hoe te komen tot een duurzame excellentiecultuur. Dit geeft mede richting aan de verdere ontwikkeling van het excellentieprogramma in de volgende jaren.
3. Het belang van het excellentieprogramma voor de arbeidsmarkt is duidelijk. Goed om ook vast te stellen wat het betekent voor doorstroom naar het hoger onderwijs.

Bron: adviesbrief beoordeling excellentieplan, 3 juli 2015, MBO in bedrijf, HvN/2015/0732

We hebben deze adviezen ter harte genomen. Ook hiervoor geldt dat het werken vanuit taak- en projectgroepen een kwaliteitsslag zal brengen:

- er worden duidelijke afspraken gemaakt over te behalen resultaten;
- verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd;
- voortgang van taken en daarmee het behalen van (bijgestelde) doelen is geborgd.

In 2016 heeft de taakgroep excellentie een voorzichtige start gemaakt. Zij hebben zich voornamelijk beziggehouden met de uitvoering van de verschillende programmaonderdelen voor excellentie, maar hebben ook nagedacht over de cultuur binnen onze school ten aanzien van excellentie. Door aansturing en monitoring vanuit het management zal in 2017 de taakgroep excellentie steviger vorm moeten krijgen. Inmiddels is er een nieuwe taakgroephouder gekomen. De taakgroep gaat zich expliciet bezighouden met visie op excellentie en de inbedding daarvan in de organisatie. Dit zal in 2018 meer vorm krijgen.

3. Voortgang op de thema's uit het Kwaliteitsplan

In dit hoofdstuk wordt per thema en deelonderwerp de voortgang op basis van acties in 2017 besproken. Daarnaast wordt een vooruitblik naar 2018 gegeven.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	KOSTEN 2017
Professionalisering	Management	Managers voldoen aan het competentieprofiel	Scholing en bijscholing	€ 10.500,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	Managers zijn competent voor hun taken
VOORTGANG	In het afgelopen jaar heeft het management zich verder geschoold aan de hand van *Foundations of Management, essentie van de bedrijfskunde voor managers en professionals* en een *Basistraining Verdraaide organisaties*. De Leergang MBO is niet gestart. Daarvoor in de plaats komt een andere scholing in 2018. Daarnaast is de manager, die gedurende kalenderjaar 2016 is uitgevallen, gestart met zijn re-integratietraject. De opgeschorte scholing is ook weer opgepakt. Deze zal hij in 2018 afronden. Verder is begonnen met een scholing voor Foleta. Dit is een nieuwe formatieplanner. Door een wijziging in het beleid is er ruimte ontstaan voor een aanvulling in het managementteam. In 2018 zal daar verder vervolg aangegeven worden.
REALISATIE PLANNING	-
KOSTEN	Formatieplanner Foleta: € 1.500,- Scholing Foundations of Management: € 6.000,- Basistraining Verdraaide organisaties: € 3.000,-
TOELICHTING	Scholing van afdelingsmanagers betreffen de opleidingstrajecten zoals vermeld in het kwaliteitsplan. Scholing van het MT is vormgegeven rond de onderwerpen formatie en organiseren van onderwijs.
VOORUITBLIK	In 2018 zal het management zich verder scholen d.m.v. verschillende scholingen in 2018. Ter aanvulling van het MT zal er een vacature uitgezet worden voor afdelingsmanager.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	KOSTEN 2017
Professionalisering	Onderwijspersoneel	Inrichten en digitaliseren (bekwaamheid)dossiers Opzetten en uitvoeren programma startende docent	Doorontwikkeling AFAS (project i.s.m. P&O) Taakuren voor voorbereiding, uitvoering en begeleiding en scholing	€ 10.000,- € 4.860,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	Het (bekwaamheids)dossier is digitaal in te zien vanuit AFAS. Met ingang van het schooljaar 2016-2017 loopt een programma ter ondersteuning van de startende docent.
VOORTGANG	Met ingang van het schooljaar 2016-2017 is uitvoering gegeven aan het programma door een tweetal schoolopleiders. Zij zullen het programma op basis van ervaring en evaluatie verder door ontwikkelen. In 2017 heeft de taakgroep professionalisering een vijftal ambities/ doelen gesteld voor de verdere ontwikkeling. In het deelonderwerp professionalisering en kwaliteit HRM wordt hiervan een voortgang gegeven. De bekwaamheidsdossiers zijn inmiddels volledig gedigitaliseerd. Alle diploma's die in het papieren dossier zaten, zitten dus inmiddels in AFAS. Maar daarmee is het proces van bekwaamheidsdossier nog niet afgerond. Er wordt nog hard gewerkt aan de verdere invulling van het vastleggen van een bekwaamheidsdossier. Vanuit AFAS wordt hier e.e.a.in gefaciliteerd, maar nog niet alle functionaliteiten werken in die zin.
REALISATIE PLANNING	Conform planning
KOSTEN	AFAS conform begroting Programma startende docent € 4.860,-
TOELICHTING	-
VOORUITBLIK	In 2018 • Doorontwikkeling bekwaamheidsdossier

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	KOSTEN 2017
Professionalisering	Kwaliteit HRM	Registratie lerarenregister	Stimuleren tot registratie	€ 0,-
		Aanstellen 'opleider in de school'	Werving & selectie Opleidingskosten	€ 15.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	Ieder team heeft een eigen professionaliseringsplan. Deelname aan de scholingscarrousel is verhoogd Er zijn twee opleiders in de school aangesteld. Taakgroep professionalisering is zichtbaar in de organisatie aanwezig.
VOORTGANG	Ieder team heeft een professionaliseringsplan. Sturing hierop vindt plaats vanuit het taakbeleid en de functionerings- en beoordelingscyclus. Deze werkwijze zullen we de komende jaren op basis van evaluaties door ontwikkelen. De komende jaren zal in ieder geval meer gestuurd worden op de invulling van het professionaliseringsplan op basis van de vragen vanuit het teamplan en het curriculum. In het schooljaar 2017 heeft 1 medewerker de opleiding tot 'opleider in de school' afgerond. Daarnaast is een tweede opleider in de school aangesteld. Deze is in 2017 gestart met een opleiding tot 'opleider in de school' en hoopt deze af te ronden in 2018. De registratie van het lerarenregister staat (politiek) ter discussie. Daarom is hier in 2017 geen vervolg aan gegeven. We wachten de resultaten van dit politiek debat af. De taakgroep professionalisering heeft een vijftal ambities/doelen gesteld waaronder o.a. meer aandacht voor concrete begeleiding, betere afstemming tussen opleidingsinstituten en het ROC, scholingscarrousel, scholing voor zittende docenten en een 'docentrum'. In 2017 hebben de stagiair(s) en zij-instromers meer praktische begeleiding gehad. De processen en trajecten die zij volgen zijn beter in beeld voor de schoolopleiders. Het 'denken over' opleiding in de school is meer veranderd in het daadwerkelijk 'opleiding in de school'. Er zijn meer contacten gelegd tussen Stagebureau Educatie (NHL) en ons ROC. Ook is er op meerdere momenten constructief overleg geweest tussen de ECNO/NHL en ons om de trajecten van de zij-instromers te optimaliseren. Het verplichte karakter van delen van de scholingscarrousel heeft een verhoogde deelname aan geplande activiteiten opgeleverd. De motivatie voor niet-verplichte onderdelen is nog niet hoog genoeg. Er wordt op dit moment nagedacht over hoe we de professionaliseringsactiviteiten anders kunnen plannen. Twee van de vijf ambities bevinden zich nog in de brainstormfase; het 'docentrum': een fysieke plaats in de school waar collega's elkaar kunnen ontmoeten voor professionalisering en leren van elkaar en professionalisering voor 'zittende docenten'. Dit zal in 2018 een vervolg krijgen.

REALISATIE PLANNING	Conform planning
KOSTEN	Opleidingskosten € 7.440,- Taakgroep € 7.560,-
TOELICHTING	-
VOORUITBLIK	Als we naar de toekomst kijken zal het opleiden in de school een belangrijk item gaan worden. Het opleiden van docenten en instructeurs zal meer en meer naar de praktijk verschuiven. Ook het blijvend scholen van medewerkers zal, in het kader van het lerarenregister, zwaarder gaan wegen. Daarnaast is doorgaande professionalisering voorwaarde voor het kunnen blijven aanbieden van modern onderwijs. Binnen de school willen we voor de professionalisering meer gaan kijken naar vormen van teamprofessionalisering (teamdagen) waarbij we de scholingsbehoefte van de teams centraal willen stellen. Met de scholingscarrousel willen we hierop gaan inspelen. In 2018: - betere/meer gestructureerde én inhoudelijke begeleiding van de zij-instromers (PDG/PDA-kandidaten); - krachtig aansluiten bij de nieuwe opzet van het leren in de praktijk voor studenten van de NHL; - toerusting van vakcoaches om de leeromgeving van stagiairs nog rijker te maken; - vormgeving van professionalisering op basis van behoeften op teamniveau (teamdagen); - de mogelijkheden van individuele/incidentele coaching/training extra onder de aandacht brengen bij ‘zittende’ collega’s.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
Professionalisering	Examenfunctionarissen	Alle medewerkers in het proces van examinering zijn competent en op de hoogte van relevante eisen en ontwikkelingen	Scholing en bijscholing van de examencommissie, het examenbureau en examinatoren	Doorlopend	€ 12.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	De nieuwe examencommissie is geschoold (acht personen, de complete commissie).
VOORTGANG	Medewerkers in het proces van examinering zijn en worden doorlopend op de hoogte gehouden van relevante eisen en ontwikkelingen. De examencommissie en andere functionarissen binnen het procesgebied examinering worden continu geschoold. De nieuwe examencommissie is geschoold door CiNOP, zodat zij haar taken uit kan voeren. De rol van het onderwijskundig bureau is veranderd. Dit treedt op als adviesgever indien nodig. Begin 2017 is een tweedaagse scholing georganiseerd voor alle examinatoren. Dit is rechtstreeks vanuit de examencommissie geregeld en buiten de scholingscarrousel om georganiseerd. Dit was een eenmalige rechtstreekse scholing door de examencommissie. De certificering is nog niet rond, door ziekte van de trainer. Dit wordt afgerond in 2018. De commissie heeft najaar van 2017 haar jaarlijkse bijscholing gehad. Deze scholing is verzorgd door het Cito. Als examencommissie is er specifiek gekeken naar de taken en rollen en hoe zij daar vorm aan kan geven. Het monitoren, vaststellen, controleren en adviseren zijn taken die zichtbaar moeten zijn voor de organisatie. De examencommissie heeft geen gedetailleerd scholingsplan opgesteld maar een kader uitgezet waarin aangegeven staat hoe medewerkers in het proces van examinering geschoold dienen te worden. De commissie vraagt jaarlijks de scholingsplannen op om zo te monitoren dat collega's geschoold blijven. Waar nodig kan de examencommissie ondersteuning en/of interne scholing bieden Het instellen van een vaststellingsadviescommissie is nog niet volledig afgerond. Dit proces loopt door in het schooljaar 2017-2018.
REALISATIE PLANNING	Scholing examencommissie: conform planning Scholing examinatoren: uitgesteld door slechte (sturing op) deelname verplichte scholing binnen scholingscarrousel.
KOSTEN	Verzorging van interne scholing en ondersteuning examencommissie consortium € 3.000,- / € 5.800,- en certificeringstraject € 1.200,- Scholing examencommissie: € 2.100,-
TOELICHTING	De scholing voor de vaststellingsadviescommissie is nog niet gestart, vandaar de aanpassing in budget.

VOORUITBLIK

Het terugleggen van de verantwoordelijkheid in de teams is een veelomvattende klus. De examencommissie moet haar rol pakken en de teams voorzien van kaders m.b.t. de examinering. Daarnaast is het van belang dat zij zichtbaar in de organisatie aanwezig is.

In 2018

- In 2018 zal een vaststellingsadviescommissie ingesteld worden, ter vervanging van de oude vaststellingscommissie. Deze adviescommissie zal in 2018 worden geschoold voor haar taken.
- Afronding certificering examinatoren binnen de school.
- Examencommissie stelt kaders op voor de doorlopende scholing van betrokkenen examinering.
- Examencommissie is zichtbaar in de organisatie aanwezig.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
Intensivering onderwijs Nederlands en Rekenen	Nederlands	Prominente plaats van Nederlands in het curriculum Beleid met meer ruimte voor beroepsspecifieke invulling Gedifferentieerde didactiek	Extra onderwijstijd in blijven zetten; Taalbeleid herzien; Aanpassen curriculum; Scholing en bijscholing; Inkoop examenmateriaal 4F	Doorlopend	€ 30.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we de opbrengst van onze inspanningen als volgt samenvatten:

- Op het ROC Menso Alting worden goed georganiseerde en inhoudelijk kwalitatieve lessen Nederlands en rekenen gegeven.
- Er is veel aandacht voor studenten die niet met het normale programma mee kunnen komen.
- Vormen van moderne didactiek hebben een plek in de lessen gekregen (ICT).
- Bijlessen zijn een vast gegeven binnen de school. De bijlessen worden gebruikt en gewaardeerd door studenten.

Hieronder volgt een overzicht van de resultaten van de Cito-examens Nederlands en rekenen. Dit gemiddelde wordt vergeleken met het landelijk gemiddelde (eerste helft 2017-2018, bron: examenbladmbo.nl)

Nederlands:

Niveau	Schoolgemiddelde	Landelijk gemiddelde
2F	**6,4**	**6,3**
3F	**6,0**	**5,7**

Er is een lichte stijging te zien in de gemiddelde cijfers. Gemiddeld beginnen onze studenten op niveau 3F beter te scoren.
Het schoolgemiddelde van niveau 2F is iets gedaald. Dit gemiddelde is nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde.

VOORTGANG	**Algemene informatie:** De generieke vakken, waaronder ook Nederlands, hebben ook in 2017 een prominente plek binnen het curriculum van de verschillende opleidingen. Met de extra middelen die beschikbaar zijn gekomen ten behoeve van de kwaliteitsafspraken kunnen we hier ook fors op in blijven zetten. Binnen onze school krijgen alle studenten 8 blokken (10 weken) Nederlands, rekenen (en Engels) over 2 of 3 leerjaren verdeeld. De 4-jarige opleiding verpleegkunde niveau 4 vormt een uitzondering. De studenten van deze opleiding krijgen 10 blokken Nederlands. Wekelijks wordt er 2 x 45 minuten lesgegeven. Iedere les staat er een bekwame vakdocent voor de klas. Studenten krijgen instructie, waar nodig verlengde instructie en er vindt begeleide inoefening van nieuwe vaardigheden plaats. Uitganspunt bij de opzet van de lessen is (een variant op) het directe instructiemodel (Veenman, 1997). Naast de reguliere lessen worden er bijlesmomenten aangeboden. Alle docenten binnen het taal & rekenteam verzorgen in overleg met de student bijlessen voor hun vak. Een student kan ook bijles krijgen van een docent die de betreffende student op dat moment geen lesgeeft. De bijlessen worden positief door de studenten ontvangen. Vooral de wat zwakkere studenten, studenten met dyslexie/dyscalculie en studenten met bijvoorbeeld concentratieproblemen geven aan veel baat te hebben bij de bijlessen. In 2018 wordt dit verder uitgewerkt. Het team wil graag een expert op dit gebied laten invliegen met als resultaat het optimaliseren van de kennis van docenten over dyslexie en dyscalculie en de begeleiding van de student. Wij zijn nog niet helemaal tevreden met de schoolgemiddelden. De ambitie om 0,3 punt boven het landelijk gemiddelde te scoren is voor niveau 3F nipt gehaald. Voor niveau 2F nog niet. Het taal & rekenteam heeft al flinke stappen in de goede richting gezet, maar er zit meer in het vat. (Zie: Speerpunten onderwijsontwikkeling professionele ontwikkeling vanuit het teamplan.) We willen ook in 2017-2018 nog meer aandacht gaan besteden aan de domeinen lezen en luisteren. Dit onderdeel dreigt toch vaak onder te sneeuwen. We zoeken of creëren nieuw lesmateriaal waarmee we de studenten op een aantrekkelijke en effectieve manier op de landelijke examens kunnen voorbereiden. Hieraan gekoppeld is het de wens vanuit de sectie om meer/beter gefaciliteerd te worden voor het selecteren/ontwikkelen van goed en aantrekkelijk lesmateriaal voor lezen en luisteren. De inzet van de nieuwe methode is daarin een goede eerste stap. De collegiale consultatie heeft veel opgeleverd. Men is meer het gesprek met elkaar aangegaan over de ‘goede les’ en de ‘goede instructie’. De volgende stap is het koppelen van het thema ‘didactiek lees- en luistervaardigheid’ aan de nieuwe ronde collegiale consultatie.
REALISATIE PLANNING	Conform planning
KOSTEN	Onderwijstijd: € 30.000,-
TOELICHTING	-

VOORUITBLIK

ALGEMENE DOELSTELLING: We willen in 2018 op een aantal vlakken een verdiepingsslag maken. Speerpunten hierbij zijn de rol/het imago van ons team, een nog sterkere verbinding van de generieke vakken met de beroepsspecifieke delen van de opleiding en uitbreiding van onze expertise m.b.t. speciale studentbehoeften.

- Ieder jaar nemen alle docenten deel aan collegiale consultatie.
- Ieder jaar verdiepen we ons in een nieuwe vorm van moderne didactiek.
- In het kader van passend onderwijs willen we ons nog meer specialiseren op het gebied van dyslexie. Daarvoor wordt een externe deskundige in de school gehaald.
- Meer aandacht voor de transfer van generieke vaardigheden. De generieke vakken gericht ondersteunend inzetten voor de beroepsgerichte vakken: betere afstemming met opleidingsteams op inhoud van het curriculum, gezamenlijk examineren.
- Uitvoering van de gerichte examentraining in het curriculum van Nederlands en rekenen.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
Intensivering onderwijs Nederlands en Rekenen	Rekenen	Studenten laten starten op het gewenste beginniveau Gedifferentieerde lessen Eenduidige manier van werken (rekendidactiek) Rekenen als gezamenlijke verantwoordelijkheid	Extra onderwijstijd blijven inzetten Scholing rekendocenten Schoolbrede studiemiddagen	Doorlopend	€ 30.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we de opbrengst van onze inspanningen als volgt samenvatten:

- Op het ROC Menso Alting worden goed georganiseerde en inhoudelijk kwalitatieve lessen Nederlands en rekenen gegeven.
- Er is veel aandacht voor studenten die niet met het normale programma mee kunnen komen.
- Vormen van moderne didactiek hebben een plek in de lessen gekregen (ICT).
- Bijlessen zijn een vast gegeven binnen de school. De bijlessen worden gebruikt en gewaardeerd door studenten.
- De startniveautest is ingevoerd, zodat we beter aan kunnen sluiten bij het startniveau van de student.

Hieronder volgt een overzicht van de resultaten van de Cito-examens rekenen. Dit gemiddelde wordt vergeleken met het landelijk gemiddelde (eerste helft 2017-2018, bron: examenbladmbo.nl)

Niveau	Schoolgemiddelde	Landelijk gemiddelde
2F	**6 (5,5)**	**5**
3F	**5 (5,1)**	**5**

Voor rekenen wordt gewerkt met hele cijfers. De schoolgemiddelden liggen dicht in de buurt van het landelijk gemiddelde. De verschillen met vorig jaar zijn nihil.

VOORTGANG	De generieke vakken, waaronder ook Rekenen, hebben ook in 2016 een prominente plek binnen het curriculum van de verschillende opleidingen. Met de extra middelen die beschikbaar zijn gekomen ten behoeve van de kwaliteitsafspraken kunnen we hier ook fors op in blijven zetten. Binnen onze school krijgen alle studenten 8 blokken (10 weken) Nederlands, rekenen (en Engels) over 2 of 3 leerjaren verdeeld. De 4-jarige opleiding verpleegkunde niveau 4 vormt een uitzondering. De studenten van deze opleiding krijgen 10 blokken Nederlands. Wekelijks wordt er 2 x 45 minuten lesgegeven. Iedere les staat er een bekwame vakdocent voor de klas. Studenten krijgen instructie, waar nodig verlengde instructie en er vindt begeleide inoefening van nieuwe vaardigheden plaats. Uitganspunt bij de opzet van de lessen is (een variant op) het directe instructiemodel (Veenman, 1997). Naast de reguliere lessen worden er bijlesmomenten aangeboden. Alle docenten binnen het taal & rekenteam verzorgen in overleg met de student bijlessen voor hun vak. Een student kan ook bijles krijgen van een docent die de betreffende student op dat moment geen lesgeeft. De bijlessen worden positief door de studenten ontvangen. Vooral de wat zwakkere studenten, studenten met dyslexie/dyscalculie en studenten met bijvoorbeeld concentratieproblemen geven aan veel baat te hebben bij de bijlessen. In 2018 wordt dit verder uitgewerkt. Het team wil graag een expert op dit gebied laten invliegen met als resultaat het optimaliseren van de kennis van docenten over dyslexie en dyscalculie en de begeleiding van de student. Wij zijn nog niet helemaal tevreden met de schoolgemiddelden. De ambitie om 0,3 punt boven het landelijk gemiddelde te scoren is voor niveau 3F nog niet gehaald (5,1 t.o.v. 5,0). Voor niveau 2F wel (5,5 t.o.v. 5,0). Het taal & rekenteam heeft al flinke stappen in de goede richting gezet, maar er zit meer in het vat. (Zie: Speerpunten onderwijsontwikkeling professionele ontwikkeling vanuit het teamplan.) De collegiale consultatie heeft veel opgeleverd. Men is meer het gesprek met elkaar aangegaan over de ‘goede les’ en de ‘goede instructie’.
REALISATIE PLANNING	Conform planning
KOSTEN	Onderwijstijd: € 30.000,-
TOELICHTING	-

VOORUITBLIK

ALGEMENE DOELSTELLING: We willen in 2018 op een aantal vlakken een verdiepingsslag maken. Speerpunten hierbij zijn de rol/het imago van ons team, een nog sterkere verbinding van de generieke vakken met de beroepsspecifieke delen van de opleiding en uitbreiding van onze expertise m.b.t. speciale studentbehoeften.

- Ieder jaar nemen alle docenten deel aan collegiale consultatie.
- Ieder jaar verdiepen we ons in een nieuwe vorm van moderne didactiek.
- In het kader van passend onderwijs willen we ons nog meer specialiseren op het gebied van dyslexie. Daarvoor wordt een externe deskundige in de school gehaald.
- Meer aandacht voor de transfer van generieke vaardigheden. De generieke vakken gericht ondersteunend inzetten voor de beroepsgerichte vakken: betere afstemming met opleidingsteams op inhoud van het curriculum, gezamenlijk examineren.
- Uitvoering van de gerichte examentraining in het curriculum van Nederlands en rekenen.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
VSV	-	Continueren lage vsv cijfers	Participeren in de samenwerkingsverbanden (o.a. Integrip) Inzetten op het netwerk van jongeren Begeleiding (coaching en tweedelijnszorg door het iZAT) Voeren van toekomstgesprekken en monitoring na uitschrijving	Doorlopend	€ 30.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Totaal	2,1% (12)	2,3% (14)	3% (19)	1,3% (8)
Niveau 2	3,4% (2)	6,8% (5)	11,1% (6)	3,64% (2)
Niveau 3 en 4	2,0% (10)	1,7% (9)	2,3% (13)	1,06% (6)

*voorlopige cijfers volgens DUO, rapport 3 oktober 2016, uitsplitsing naar niveau is niet bekend

VOORTGANG

We zien in de cijfers van 2015-2016 weer een daling t.o.v. het jaar ervoor. We zijn trots op deze daling. De inzet van de medewerkers (docenten, coaches, iZAT en studieadviseurs) heeft geresulteerd in deze daling. Op basis daarvan kunnen we een aantal dingen concluderen:

- Het verscherpen van de 'kijk op de niveau 3 en 4 student' heeft geresulteerd in diplomering of succesvolle doorstroom.
- De persoonlijke omstandigheden van de studenten blijven bij de niveau 2 student een van de grootste redenen voor uitval. 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 goede begeleiding. Wij bieden die begeleiding graag, maar zien dat ook terug in onze cijfers voor VSV.

REALISATIE PLANNING

-

KOSTEN

Coaching en tweedelijnszorg door het iZAT: € 30.000,- euro

TOELICHTING	Het beleid zoals we dat de afgelopen jaren gevoerd hebben is ook in 2017 doorgezet. Zo kunnen we hoog in blijven zetten op de begeleiding van een kwetsbare groep jongeren.
VOORUITBLIK	Voor 2018: • Doorzetten ingezet beleid.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	KOSTEN 2017
ICT	-	Ontwikkelen van een visie op ICT in het onderwijs en vanuit die visie ICT een plek geven in het onderwijs.	Formuleren van een visie op ICT Aanpassen van de ICT infrastructuur (indien nodig) Scholing van medewerkers tot het gewenste competentieniveau	€ 28.195,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN

Start projectgroep Onderwijs en ICT
Werkvisie Onderwijs en ICT
Ambassadeurs Onderwijs en ICT
Scholing binnen scholingscarrousel (verschillende ICT tools in het onderwijs)

VOORTGANG

De projectgroep heeft in juni 2017 een plan opgezet om te onderzoeken welke elektronische leeromgeving (elo) het beste past bij de school. In september 2017 is gestart met een pilot waarin een aantal klassen werkt met de elo Moodle of Magister. In de laatste periode van studiejaar 2017 -2018 worden de bevindingen van de pilot geëvalueerd. Daarnaast is er een enquête uitgezet met het doel te achterhalen welke ICT-vaardigheden en kennis de studenten nodig hebben. Het gaat hier om algemene en beroepsgerichte vaardigheden en kennis. De analyse van deze data zal plaatsvinden in de eerste maanden van 2018. De koers ten aanzien van het inzet van ICT is nog niet volledig bepaald (doelstelling 2). Dit zal in 2018 nog een vervolg krijgen. De projectgroep heeft hierin haar doelstellingen bijgesteld.

De projectgroep werkt aan de volgende bijgestelde 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 31 december 2018 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;
   - leermogelijkheden en leerresultaten van studenten kunnen verhogen.

Daarbij hanteert de projectgroep de volgende planning:

Vanaf augustus 2016	Projectuitvoering doelstelling 1
Vanaf januari 2019	Projectuitvoering doelstelling 2
Vanaf augustus 2017	Projectuitvoering doelstelling 3
Augustus 2020	Projectafronding

REALISATIE PLANNING	Conform projectplan
KOSTEN	Scholing Schoolmaster: € 1.000,- / € 1.275,- Taakgroep Onderwijs & ICT (zes leden): € 25.920
TOELICHTING	In uren voor projectgroepleden, zowel binnen de projectgroep als daarbuiten als ambassadeur binnen de school. Het budget is bijgesteld aangezien een aantal trainingen in 2018 gaat plaatsvinden. De elo pilot brengt nu geen specifieke kosten met zich mee.
VOORUITBLIK	In 2018 zal (verder) gewerkt worden aan doelstellingen 1, 2 en 3. Deze zijn/worden binnen de projectgroep verder uitgewerkt in werkopdrachten.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
Bedrijfsvoering	-	Eenduidige procesplattegrond met beschreven processen, toegankelijk gemaakt voor betrokkenen.	Inrichten van een procesplattegrond Beschrijven van processen en bijbehorende documenten Beschikbaar stellen van processen	Lopend	€ 21.100,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	Basisopzet procesplattegrond Processen binnen procesgebied Leren en Volgen Processen binnen procesgebied onderwijslogistiek Processen binnen procesgebied cursistregistratie Processen binnen procesgebied examinering Eerste afspraken over beschikbaar stellen van processen binnen Afas Insite
VOORTGANG	In 2017 is verder gebouwd aan de stevige start die in 2016 is gemaakt met het traject bedrijfsprocessen. Daarbij hebben we niet de slagen kunnen maken die we gehoopt hadden te kunnen maken. Dit heeft voornamelijk te maken met het afscheid van één van de onderwijskundigen, waardoor de projectleider bedrijfsprocessen minder tijd aan dit traject kon besteden dan was voorzien. Informatiemanagement is onontgonnen gebied binnen de organisatie. Daarnaast kan dit niet los van de GSG opgepakt worden. In dat kader is er voor gekozen nu nog niet te starten met de projectgroep informatiemanagement, maar eerst in te zetten op scholing. In 2017 is een medewerker in dat kader gestart met de opleiding informatiemanagement. In het verlengde van deze scholing is in het najaar van 2017 een projectvoorstel geschreven voor de aanschaf en implementatie van een DMS. Dit projectplan is goedgekeurd. De projectgroep is in november 2017 gestart. De projectgroep heeft de opdracht gekregen op zoek te gaan naar een efficiënte ICT-oplossing. Uiteindelijk resultaat is de aanschaf en implementatie van een softwarepakket gericht op documentbeheer/procesmanagement. Eind schooljaar 2018 moet deze oplossing ingebed zijn in de organisatie. Naar aanleiding van dit projectvoorstel hebben we er ook voor gekozen om de beschikbare processen niet beschikbaar te stellen via Afas insite, maar via de ‘oude’ werkwijze; de gezamenlijke schijf. Belangrijkste reden is dat Afas Insite zich niet direct leent voor dergelijke communicatie; het was van oorsprong een noodoplossing. Met een DMS in het vooruitzicht hebben we hoop op een betere ontsluiting van (onder andere) de bedrijfsprocessen en bijbehorende documenten.

REALISATIE PLANNING	Dit traject verdwijnt door de waan van de dag makkelijk naar de achtergrond. We gaan vooruit, maar de stappen worden langzamer gezet dan we zouden willen. In dat kader worden medewerkers in de gelegenheid gesteld (en geschoold) om vanuit hun eigen deskundigheid processen uit te werken in samenwerking met betrokkenen binnen het proces. Bijkomend voordeel is dat het traject bedrijfsprocessen steeds breder gedragen wordt binnen de organisatie en dat betrokkenen binnen een proces zich meer en meer eigenaar voelen van dat proces. De voortgang blijft gemonitord door de 'trajectleider'.
KOSTEN	Traject bedrijfsprocessen projectleider: € 6.300 Loonkosten traject bedrijfsprocessen (8 medewerkers): € 8.640 Opleidingskosten informatiemanagement: € 4.000 Projectgroep DMS vanaf november (4 leden): € 2.160
TOELICHTING	Dit geld is besteed aan de loonkosten van die mensen die hebben meegewerkt binnen het traject bedrijfsprocessen (per proces varieert dit aantal van vier tot acht personen).
VOORUITBLIK	In 2018 zal het traject bedrijfsprocessen verder doorgang vinden. Ook dan zal de nadruk liggen op: - het verder uitwerken van de procesplattegrond van ROC Menso Alting; - het uitwerken van een aantal bedrijfskritische processen; - het uitwerken van processen in het kader van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur; - het verder beschikbaar stellen van de beschikbare processen; - uitvoering Project DMS.

4. Voortgang op de thema’s uit het Excellentieplan

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING KOSTEN 2017
Vakwedstrijden (SKILLS)	-	Deelname aan alle relevante SKILLS-wedstrijden in 2019 Gedegen interne organisatie PR-plan gericht op het verhogen van het imago van het mbo	Voorbereiden en organiseren schoolwedstrijden Voorbereiding van studenten op de wedstrijden Vormgeven van PR	€ 8.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	Voorbereidingsprogramma schoolwedstrijden Draaiboek organisatie schoolwedstrijden (inclusief afspraken over PR met afdeling MC) 2017-2018 schoolwedstrijd Verpleegkundige (12 studenten) 2017-2018 schoolwedstrijd Verzorgende-IG (12 studenten) 2017-2018 Deelname regionale SKILLS-wedstrijd verpleegkundige en verzorgende-IG (2 studenten van ROC Menso Alting, van wie 1 met de 6e plek en 1 met de 8e plek door is naar het Nederlands Kampioenschap op 15-16-17 maart 2018).
VOORTGANG	Afgelopen jaar hebben we de opwaartse koers verder doorgezet binnen onze organisatie. Dit is met name ontstaan door de samenwerking met de taakgroep Excellentie en afdeling PR. Binnen de taakgroep Excellentie hebben we inmiddels 3 pijlers, waaronder Skills. Dit heeft er toe geleid dat we inmiddels 4 voorrondewedstrijden houden binnen onze school en daarbij de andere opleidingen die deel zouden kunnen nemen aan de Skills aan het informeren zijn. Hierbij helpt de afdeling PR goed mee. We vinden het belangrijk dat de deelname op de regionale wedstrijden gewaarborgd wordt, maar daarnaast ook dat de wedstrijdopdrachten worden toegepast als extra bovenop het reguliere onderwijsplan. De deelname aan de regionale wedstrijden is vooral de kers op de taart en geeft onze school ook een stuk positieve promotie. De contacten met SKILLS zijn nog steeds goed. Helaas blijkt dat deelname aan alle activiteiten voor betrokken docenten lastig te realiseren valt door hoge werkdruk en kleine school. We zijn blij met de actieve en betrokken deelname van personeel en studenten.
REALISATIE PLANNING	Verpleegkundige: Conform planning Verzorgende-IG: gestart in 2017-2018 Directiesecretaresse/managementassistent: gestart met voorlichting en toepassing van oefenopdrachten, zodat er in 2018 deelgenomen kan worden aan de voorrondes. Gastvrouw/gastheer: staat op de planning om te introduceren en mee te nemen in het Skills-plan. Verkoper: staat op de planning om te introduceren en mee te nemen in het Skills-plan.

KOSTEN	Schoolwedstrijden: € 4.000,- Voorbereiding en organisatie: € 4.000,-
TOELICHTING	-
VOORUITBLIK	In 2018 • Excellentie verder uitbouwen en uitdragen binnen school. *Hierbij gaan wij voor volgend jaar vaste voorlichtingsmomenten opnemen in de jaarplanning van school. Hierin willen we voorlichting geven vanuit één noemer; excellentie en daarbij de 3 verschillende onderdelen toelichten.* *Afzonderlijk willen wij de onderdelen: Horizonjaar, Ondernemersacademie en Skills verder uitbouwen en een duidelijkere plek geven binnen het onderwijs en de school. Hierin zien wij zeker een grote uitdaging. Op de eerste plaats vanwege het meekrijgen van collega's, zodat het iets wordt van ons allemaal en het normaal is om het over excellentie te hebben.* • Daarnaast zouden wij excellentie breder willen trekken. Door middel van onze nieuwe visie en missie, zal het duidelijk worden dat wij niet alleen willen kijken naar de "toppers", maar insteken op ieder zijn of haar eigen talent. Hierdoor willen wij ervoor zorgen dat iedere student kan gaan schitteren. • Maatwerk verzorgen aan studenten. Wat willen zij graag verder ontdekken en/of ontwikkelen.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
Ondernemerschap	-	Stimuleren van ondernemerschap binnen ROC Menso Alting. Ondernemersacademie toegankelijk maken voor een brede doelgroep studenten vanuit alle opleidingen Professionalisering van de betrokken docenten	Ontwikkelen van een nieuw programma voor de Ondernemers-academie (OA) i.s.m. andere ROC's in Groningen Toegankelijk maken van de OA voor studenten Uitvoering programma en scholing betrokken docenten	2016-2017	€ 14.750,- € 11.500,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	2016-2017: 4 studenten van wie 1 studente de AWARD (geldprijs)heeft gehaald van de Commerciële club senioren Groningen (beste ondernemersplan OAG 2017). 2017-2018 : 4 studenten van wie 1 studente wegens omstandigheden is gestopt.
VOORTGANG	In het schooljaar 2016-2017 nemen 4 studenten deel aan de ondernemersacademie. Bij de start in 2017- 2018 zijn er ook 4 studenten gestart van wie er 1 gestopt is. Er wordt doorgewerkt aan een nieuw programma voor de ondernemersacademie vanuit een doorgaande leerlijn ondernemerschap, in samenwerking met de andere ROC's in Groningen. Deze lijn is er op gericht dat de Ondernemers Academie een doorgaande leerlijn wordt: ontdekken van je ondernemersvaardigheden door middel van de toolkit, verdiepen van die kennis door deelname aan een keuzedeel ondernemerschap en vervolgens gaan voor excellentie door naast je reguliere opleidingsprogramma de ondernemersacademie te volgen. Het is overigens niet zo dat het keuzedeel voorwaardelijk is voor deelname aan de ondernemersacademie. Door de verbinding met de toolkit en de mogelijkheid tot het kiezen van keuzedelen hopen we meer studenten te bereiken die ondernemerschap in hun bloed hebben. In het schooljaar 2016-2017 hebben we de teams getraind in het gebruik van de toolkit en heeft de toolkit een plek in het curriculum voor alle eerstejaarsstudenten gekregen. In juni 2017 is de Toolkit geëvalueerd door de 3 ROC's. Dit biedt weer mogelijkheden dit verder door te ontwikkelen.
REALISATIE PLANNING	Conform planning

KOSTEN	Doorontwikkeling nieuw programma ondernemersacademie vanuit doorgaande leerlijn: € 4.000,- Deelname ondernemersacademie voor 4 studenten: € 2.000,- Taakuren uitvoeren programma ondernemersacademie: € 5.500,- Deelname ondernemers academie € 14.570
TOELICHTING	-
VOORUITBLIK	In 2018 Specifiek voor OAG • positionering Toolkit versterken binnen het curriculum Excellentie verder uitbouwen en uitdragen binnen school • *Hierbij gaan wij voor volgend jaar vaste voorlichtingsmomenten opnemen in de jaarplanning van school. Hierin willen we voorlichting geven vanuit één noemer; excellentie en daarbij de 3 verschillende onderdelen toelichten.* *Afzonderlijk willen wij de onderdelen: Horizonjaar, Ondernemersacademie en Skills verder uitbouwen en een duidelijkere plek geven binnen het onderwijs en de school. Hierin zien wij zeker een grote uitdaging. Op de eerste plaats vanwege het meekrijgen van collega's, zodat het iets wordt van ons allemaal en het normaal is om het over excellentie te hebben.* • Daarnaast zouden wij excellentie breder willen trekken. Door middel van onze nieuwe visie en missie, zal het duidelijk worden dat wij niet alleen willen kijken naar de "toppers", maar insteken op ieder zijn of haar eigen talent. Hierdoor willen wij ervoor zorgen dat iedere student kan gaan schitteren. • Maatwerk verzorgen aan studenten. Wat willen zij graag verder ontdekken en/of ontwikkelen.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN/ ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2017
Internationalisering	-	Het ontwikkelen van kennis, houding en vaardigheden waardoor studenten in staat zijn zich in te zetten voor hun medemens nationaal en internationaal middels het horizonjaar	Doorontwikkelen van het horizonprogramma Uitvoeren van het voorbereidingsprogramma Voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de internationale stage Professionalisering medewerkers	Doorlopend	€ 4.000,- € 3.500,- € 6.000,- € 3.000,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2017

BEREIKTE RESULTATEN	Horizonjaar 2015-2016, 22 studenten Horizonjaar 2016-2017, 10 studenten Werving groep studenten Horizonjaar 2017-2018 Vernieuwd programma schoolprogramma (eerste halfjaar van het horizonjaar) Professionalisering betrokken medewerkers op het gebied van identiteit (via Verre Naasten)

VOORTGANG	Een deel van het horizonjaar 2016-2017 loopt door in deze voortgang. Zoals al eerder beschreven; het horizonjaar 2016-2017 loopt. In verband met de continuïteit van het programma, hebben we er voor gekozen om toch door te gaan. Het horizonjaar van 2017-2018 is niet gestart vanwege te weinig aanmeldingen. De taakgroep is bezig met een nieuwe voorlichtingsronde/wervingsronde die start in 2018. Daarnaast is er een module identiteitsversterking getest onder horizonstudenten. In het horizonjaar hebben we een pilot gedaan met een soortgelijke module identiteitsversterking als bij de docenten. De Verre Naasten heeft dit verzorgd. Het doel van de module was om studenten te leren een wereldbeeld vanuit christelijk perspectief op te bouwen, om geloof op hun eigen leven toe te leren passen, en om praktische tools aangereikt te krijgen. Het ging hier om 4 modules van 4 ½ uur. Het doel van de pilot was om te kijken of we deze module ook zouden kunnen gaan gebruiken binnen het normale curriculum. Op de manier zoals het is gegeven, is het niet meteen te integreren in het gewone curriculum. Studenten vonden het de eerste keer theoretisch en lang. De Verre Naasten heeft veel gedaan om het zo praktisch mogelijk te maken. Dat is goed gelukt. Studenten vonden het tweede deel nuttig en veel interactiever. Voor het Horizonjaar is een aantal lessen zo weer te gebruiken en bijvoorbeeld goed te integreren binnen culturele oriëntatie. Er is besloten hier verder geen vervolg aan te geven. Als groep willen we naar een toenemende en intensievere samenwerking met Gomarus, ROC Menso Alting Zwolle en eventueel andere ROC's. De gesprekken met ROC Menso Alting Zwolle zijn gestart.
REALISATIE PLANNING	Conform planning
KOSTEN	Conform budget
TOELICHTING	-

VOORUITBLIK

In 2018

Specifiek Horizonjaar

- Door ontwikkelen van het Horizonjaar m.b.t. bewustwording in de school, programmering, samenwerkingen met andere scholen.

Excellentie verder uitbouwen en uitdragen binnen school.

Hierbij gaan wij voor volgend jaar vaste voorlichtingsmomenten opnemen in de jaarplanning van school. Hierin willen we voorlichting geven vanuit één noemer; excellentie en daarbij de 3 verschillende onderdelen toelichten.

Afzonderlijk willen wij de onderdelen: Horizonjaar, Ondernemersacademie en Skills verder uitbouwen en een duidelijkere plek geven binnen het onderwijs en de school. Hierin zien wij zeker een grote uitdaging. Op de eerste plaats vanwege het meekrijgen van collega's, zodat het iets wordt van ons allemaal en het normaal is om het over excellentie te hebben.

- Daarnaast zouden wij excellentie breder willen trekken. Door middel van onze nieuwe visie en missie, zal het duidelijk worden dat wij niet alleen willen kijken naar de "toppers", maar insteken op ieder zijn of haar eigen talent. Hierdoor willen wij ervoor zorgen dat iedere student kan gaan schitteren.
- Maatwerk verzorgen aan studenten. Wat willen zij graag verder ontdekken en/of ontwikkelen.

5. Bestedingsplannen 2018

5.1 Bestedingsplan kwaliteitsafspraken 2018

thema	deelonderwerp	doelstelling	activiteiten	Begroot vanuit kwaliteitsgelden
Professionalisering	Management	Managers voldoen aan het competentieprofiel	Scholing en bijscholing naar aanleiding van het competentieprofiel "de teamleider in positie". Scholing management 2018	€ 9.000 € 6.000
	Onderwijspersoneel	Opzetten en uitvoeren programma rond opleider in de school	Taakuren voor voorbereiding, uitvoering, begeleiding en scholing	€ 15.000
	Kwaliteit HRM	Registratie in het lerarenregister Positionering taakgroep in de school	Meer sturing op professionaliseringsplan vanuit teamplan en curriculum Communicatie lerarenregister	€ 10.000
	Examenfunctionarissen	Alle medewerkers die betrokken zijn bij het examen zijn competent en op de hoogte van relevante eisen en ontwikkelingen Leden van de examencommissie zijn competent	Scholing en bijscholing van de examinatoren, examencommissie en vaststellingscommissie	€ 10.000
Intensivering onderwijs Nederlands en Rekenen	Nederlands	0,3 punten boven landelijk gemiddelde scoren op CITO 2F en 3F	Extra onderwijstijd in blijven zetten Ieder jaar nemen alle docenten deel aan collegiale consultatie. Ieder jaar verdiepen we ons in een nieuwe vorm van moderne didactiek. In het kader van passend onderwijs willen we ons nog meer specialiseren op het gebied van dyslexie. Daarvoor wordt een externe deskundige in de school gehaald. Meer aandacht voor de transfer van generieke vaardigheden. De generieke vakken gericht ondersteunend inzetten voor de beroepsgerichte vakken: betere afstemming met opleidingsteams op	€ 30.000

			inhoud van het curriculum, gezamenlijk examineren. Er zal meer lestijd worden gereserveerd voor ontwikkeling van de lees- en luistervaardigheid van de studenten. De docenten maken in hun lessen leesvaardigheid nog meer gebruik van activerende didactiek. Gerichte examentraining krijgt een vaste plek in het curriculum van Nederlands en rekenen. Hiervoor is reeds materiaal in de school gekomen door de aanschaf van een nieuwe methode (Nederlands).	
	Rekenen	0,3 punten boven landelijk gemiddelde scoren op CITO 2F en 3F	Extra onderwijstijd in blijven zetten. Ieder jaar nemen alle docenten deel aan collegiale consultatie. Ieder jaar verdiepen we ons in een nieuwe vorm van moderne didactiek. Meer aandacht voor de transfer van generieke vaardigheden. De generieke vakken gericht ondersteunend inzetten voor de beroepsgerichte vakken: betere afstemming met opleidingsteams op inhoud van het curriculum, gezamenlijk examineren.	€ 30.000
VSV		Continueren van de lage vsv-cijfers	Participeren in de samenwerkings-verbanden (o.a. intergrip) Inzetten op het netwerk van de jongeren Begeleiden (coaching en tweedelijnszorg door het iZat) Voeren van toekomstgesprekken en monitoring na uitschrijving Onderzoek naar oorzaken stijging vsv-cijfers	€ 30.000
ICT		Doorlopend vanaf augustus 2016 Projectuitvoering doelstelling 1 :	Zie projectplan	€ 30.000 (in uren,

		Vanaf 1 augustus 2016 werken er ICT-ambassadeurs binnen de school die draagvlak creëren voor ICT in het onderwijs en ICT in de organisatie. Vanaf januari 2017 Projectuitvoering doelstelling 2: Op 1 augustus 2017 is de koers ten aanzien van de inzet van ICT (in onderwijs & organisatie) bepaald. Vanaf augustus 2017 Projectuitvoering doelstelling 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; - leermogelijkheden en leerresultaten van studenten kunnen verhogen.		infrastructuur uit eigen middelen)
Bedrijfsvoering		Een procesarchitectuur met beschreven processen, procedures en werkafspraken. Bovenstaande toegankelijk maken middels een Management Informatie Systeem.	Het verder uitwerken van de procesplattegrond van ROC Menso Alting; het uitwerken van een aantal bedrijfskritische processen (zie projectplan); het uitwerken van processen in het kader van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur (zie projectplan); het beschikbaar stellen van de beschikbare processen vanuit Afas Insite. Opleiding medewerker informatiemanagement.	€ 20.000,- € 4.000,-

5.2 Bestedingsplan excellentiegelden 2018

thema	doelstelling	activiteiten	Begroot vanuit excellentiegelden
Vakwedstrijden ism Skills Netherlands	Deelname aan alle relevante wedstrijden in 2019 Gedegen interne organisatie PR-plan gericht op het verhogen van het imago van het mbo	Voorbereiden en organiseren interne wedstrijden (V, VZ-IG en DS / MA/DH) Voorbereiding van studenten op de wedstrijden Vormgeven van PR (imago mbo)	Schoolwedstrijden € 4.000 Voorbereiding en organisatie € 4.000 € 8.000
Ondernemerschap	Stimuleren van ondernemerschap binnen ROC Menso Alting Ondernemersacademie toegankelijk maken voor een brede doelgroep studenten vanuit alle opleidingen Professionalisering van de betrokken docenten	Ontwikkelen van een nieuw excellentieprogramma ondernemerschap in samenwerking met de andere ROC's in Groningen Toegankelijk maken van de ondernemersacademie voor studenten Uitvoeren van het excellentieprogramma ondernemerschap intern incl. scholingsactiviteiten Deelname OAG	€ 4.000 € 2.000 € 5.500 € 14.750 € 26.250
Internationalisering	Het ontwikkelen van kennis, houding en vaardigheden waardoor studenten in staat zijn zich in te zetten voor hun medemens nationaal en internationaal vanuit hun beroep en identiteit gericht op verbreding en verdieping van de opleiding	(door)ontwikkelen van het horizonprogramma 2018 - 2019 Uitvoeren van het voorbereidingsprogramma Voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de internationale stage Professionalisering van medewerkers	€ 4.000 € 3.500 € 6.000 € 3.000 € 16.500

Bijlagen Gomarus College

Bijlage 1: Examenresultaten

Slagingspercentage over de afgelopen jaren en in vergelijking met het landelijke slagingspercentage (alleen 2017)

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

Bijlage 2: Aantal leerlingen Gomarus College

Aantal leerlingen per opleiding en leerjaar (peildatum: 1 oktober 2017)

	Leerjaar							
Opleiding	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**		**Totaal**
Praktijkonderwijs	15	7	12	14	9	14		**71**
Atheneum/VWO	164	155	138	111	109	79		**756**
Gymnasium		11	10	31	15	19		**86**
Basisberoepsgerichte leerweg	23	24	24	35				**106**
Kaderberoepsgerichte leerweg	98	101	95	97				**391**
Theoretische leerweg	154	175	124	162				**615**
Gemengde leerweg			101	26				**127**
HAVO	185	177	89	184	174			**809**
HAVO/VWO			104					**104**
VAVO 4 HAVO				3				**3**
VAVO 5 HAVO					13			**13**
VAVO 6 Atheneum						13		**13**
VAVO TL				1				**1**
Totaal	**639**	**650**	**697**	**664**	**320**	**125**		**3095**

Jaarrekening GSG

1. Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	2017	2016
Solvabiliteit 1 ((Eigen vermogen / Totaal passiva) *100)	45,50	49,67
Solvabiliteit 2 (((Eigen vermogen + Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)	53,75	57,46
Liquiditeit (current ratio) (Vlottende activa / Kortlopende schulden)	1,28	1,53
Liquiditeit (quick ratio) ((Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)	1,28	1,53
Rentabiliteit (Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100	-1,59%	-0,39%
Kapitalisatiefactor totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)	29%	28%

2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

Na verwerking bestemming resultaat

		31-12-2017		31-12-2016	
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
1.	**Activa**				
1.1	**Vaste activa**				
1.1.2	Materiële vaste activa	10.425		10.294	
	Totaal vaste activa	10.425		10.294	
1.2	**Vlottende activa**				
1.2.1	Voorraden	0		0	
1.2.2	Vorderingen	901		1.516	
1.2.4	Liquide middelen	5.449		4.601	
	Totaal vlottende activa	6.350		6.117	
	Totaal activa		**16.775**		**16.411**
2	**Passiva**				
2.1	Eigen vermogen	7.632		8.151	
2.2	Voorzieningen	1.384		1.278	
2.3	Langlopende schulden	2.805		2.978	
2.4	Kortlopende schulden	4.954		4.004	
	Totaal passiva		**16.775**		**16.411**

3. Staat van baten en lasten

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
3	**Baten**			
3.1	Rijksbijdragen	31.568	31.773	30.271
3.3	College-, cursus-, examengelden	5	1	0
3.5	Overige baten	927	743	1.226
	Totaal baten	32.500	32.517	31.497
4	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	26.507	25.490	25.343
4.2	Afschrijvingen	1.175	1.333	1.037
4.3	Huisvestingslasten	1.354	1.343	1.306
4.4	Overige lasten	3.876	4.050	3.812
	Totaal lasten	32.912	32.216	31.498
	Saldo baten en lasten	**-412**	**-301**	**-1**
6	**Financiële baten en lasten**			
	Resultaat	-106	-143	-121
	Totaal resultaat	**-518**	**157**	**-122**

4. Kasstroomoverzicht

	31-12-2017		31-12-2016	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	-412		-1	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.175		1.037	
Mutaties voorzieningen	105		424	
Verandering in vlottende middelen:				
Voorraden (-/-)	0		15	
Vorderingen (-/-)	615		433	
Kortlopende schulden	950		329	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.433		2.236	
Ontvangen interest	11		9	
Betaalde interest (-/-)	-118		-130	
Buitengewoon resultaat	-107		-121	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		**2.326**		**2.115**
Investeringen in MVA (-/-)		-1.444		-1.558
Desinvesteringen in MVA		139		0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		**-1.305**		**-1.558**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen				
Aflossing langlopende schulden (-/-)		-173		-168
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten		**-173**		**-168**
Overige balansmutaties		0		
Mutatie liquide middelen		**848**		**389**

Deze posten zijn inclusief overlopende balansposten voor rente en aflossing.

5. Grondslagen voor de jaarrekening

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

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

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 (MBO) opgenomen. Deze overzichten worden opgesteld op basis van rechtstreeks aan de afzonderlijke scholen toegerekende lasten en baten. De lasten van het OST worden verdeeld over beide scholen 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 gebruikgemaakt van een schatting van de vertrekkans.

Financiële instrumenten
Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten (zoals vorderingen en schulden), als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan. In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde.
Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'.

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

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

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

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

Afschrijvingen
De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.
De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:
· Gebouwen: 3%
· Inventaris en apparatuur: 7-25%
· Andere vaste bedrijfsmiddelen: 10-25%
· Geactiveerd groot onderhoud: 3-12,5%

Voorraden
Voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden.
Handelskortingen, rabatten en soortgelijke (te) ontvangen vergoedingen met betrekking tot de inkoop worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs.
Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

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

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

Eigen vermogen
Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een 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 van de gespaarde uren, rekening houdend met een blijfkans van 85% inclusief sociale lasten en verminderd met het werknemersdeel. 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.

<u>Opbrengstverantwoording</u>

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 2017 bedraagt 104,4%.

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 december 2017 bedraagt de actuele beleidsdekkingsgraad 101,5% en opzichte van 91,7% per 31 december 2016. 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 2017 is 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.

Met de berekening volgens de methodiek van De Nederlandsche Bank (DNB) laat ABP zien dat de pensioenen in 2018 niet verlaagd worden. De kans dat ABP de pensioenen in 2019 of de jaren daarna moet verlagen blijft aanwezig. Daarnaast verwacht ABP dat de pensioenen de komende jaren niet verhoogd kunnen worden.

De jaarlijkse premie ten behoeve van de opbouw van de pensioenaanspraken bedraagt 21,1% van het pensioengevend salaris dat is gebaseerd op het brutoloon minus een franchise (ad € 13.150). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd (op € 103.317). De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt ten minste 14,77% en maximaal 15,12% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen.

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

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.
Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten/lasten.

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

Toelichting op het kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten. Kasstromen in vreemde valuta's zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Winstbelastingen, ontvangen

interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

6. Toelichting onderscheiden posten van de balans

		Aanschafprijs	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde	Investeringen	Des-investeringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde
		1-1-2017	1-1-2017	1-1-2017				31-12-2017	31-12-2017	31-12-2017
1.1.2	**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)
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	13.174	5.970	7.204	691	0	596	13.865	6.566	7.299
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	10.205	7.954	2.251	687	0	496	10.892	8.450	2.442
1.1.2.4	Andere vaste bedrijfsmiddelen	347	222	126	65	0	73	413	294	120
1.1.2.5	In uitvoering en vooruitbetalingen	144	0	144	0	138	0	6	0	6
1.1.2.6	Niet aan het proces dienstbare MvA	580	11	569	0	0	11	580	21	558
	Materiële vaste activa	**24.450**	**14.157**	**10.294**	**1.443**	**138**	**1.176**	**25.756**	**15.331**	**10.425**

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.

In uitvoering en vooruitbetalingen
Per 31 december 2017 zijn de nog te ontvangen bedragen voor de nieuwbouw sporthal Vondelpad 3 verwerkt als vordering. Er zijn geen contractuele verplichtingen per 31 december 2017.

1.2.2 Vorderingen

1.2.2.1	Debiteuren	187	683
1.2.2.8	Overige overheden	254	82
1.2.2.10	Overige vorderingen	74	208
1.2.2.11	Belastingen en premies sociale verzekeringen	211	0
1.2.2.15	Overlopende activa	292	658
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-117	-115
	Vorderingen	**901**	**1.516**

	Uitsplitsing		
	Personeel	80	1
	Overige	-6	207
1.2.2.10	Overige vorderingen	74	208
	Vooruitbetaalde kosten*)	290	657
	Overige overlopende activa	2	1
1.2.2.15	Overlopende activa	292	658

**) betreft vooruitbetaalde facturen die betrekking hebben op het volgend boekjaar*

	Stand per 1-1	115	97
	Onttrekking	61	44
	Dotatie	63	62
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	117	115

De post 'Debiteuren' is afgenomen door het voldoen van de vordering uit 2016 door de NAM (€ 430.000). In de post 'Overige overheden is een bedrag van € 252.000 opgenomen in verband met nog te ontvangen bijdragen sporthal Vondelpad3 van de gemeente Groningen. Daarnaast wordt een bedrag terug verwacht van de Belastingdienst van € 211.000. Dit ook in verband met de nieuwbouw van de sporthal Vondelpad 3. Deze mutatie is terug te zien bij de post 'Belastingen en premies sociale verzekeringen'. Het saldo op de overlopende activa is afgenomen ten opzichte van 2016 doordat we geen definitieve facturen voor de schoolboeken 2017/2018 hebben ontvangen en daardoor geen voorschot is betaald. De verplichting is als kortlopende schuld opgenomen in 2017 en terug te zien in de overlopende passiva. Als vordering op personeel is het saldo van het fietsplan per 31 december opgenomen (€ 80.000).

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Liquide middelen

		31-12-2017 EUR (x 1.000)	31-12-2016 EUR (x 1.000)
1.2.4	**Liquide middelen**		
1.2.4.1	Kasmiddelen	4	4
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekening	5.445	4.597
	Liquide middelen	**5.449**	**4.601**

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

Eigen vermogen

		Stand per 1-1-2017	Resultaat	Overige	Stand per 31-12-2017
2.1	**Eigen vermogen**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**
2.1.1	**Groepsvermogen**				
2.1.1.1	Algemene reserve	3.663	-397	2.480	5.745
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	4.488	-121	-2.480	1.887
	Eigen vermogen	8.151	-518	0	7.632
	Uitsplitsing				
	Reserve onderwijsinnovatie	378	0	322	700
	Reserve Huisvesting	1.089	-70	0	1.019
	Bestemmingsreserve uitgestelde BAPO	219	-51	0	168
	Bestemmingsreserve Prestatiebox	285	0	-285	0
	Bestemmingsreserve afschrijvingen	2.517	0	-2517	0
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	4.488	-121	-2.480	1.887

In 2017 heeft een herijking van de bestemmingsreserves plaatsgevonden. Als gevolg hiervan zijn de reserves Prestatiebox en Afschrijvingen vervallen en ten gunste van de reserve innovatie en de algemene reserve gebracht.

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

De reserve onderwijsvernieuwingen is een reserve om in de toekomst grote noodzakelijke onderwijsvernieuwingen te financieren. Het verwachte bestedingsverloop is als volgt:

	2017/2018	**2018/2019**	**2019/2020**	**2020/2021**	**2021/2022**
Gomarus	238	57	25		
ROC	100	70	70	70	70

De reserve Huisvesting is het gevolg van indertijd ontvangen subsidie nieuwbouw ROC. Jaarlijks wordt € 70.000 ten laste van deze reserve en ten gunste van de algemene reserve gebracht.

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	-684
Mutatie bestemmingsreserve BAPO	-51
Mutatie bestemmingsreserve Onderwijsontwikkeling	0
Saldo	**-735**

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	287
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting	-70
Saldo	**217**
Totaal exploitatieresultaat	**-518**

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de resultaatverdeling.

Voorzieningen

		Stand per 1-1-2017 EUR (x 1.000)	Dotaties EUR (x 1.000)	Onttrekkingen EUR (x 1.000)	Vrijval EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2017 EUR (x 1.000)	Kortlopend < 1 jaar EUR (x 1.000)	Langlopend > 1 jaar EUR (x 1.000)
2.2	**Voorzieningen**							
	Vervanging Personeel	0	570	570	0	0	0	0
	Wachtgeld	123	69	112	-4	85	59	26
	Jubilea	317	43	33	0	327	33	294
	Seniorenverlof	146	0	0	0	145	0	145
	Duurzame inzetbaarheid	677	172	37	0	812	51	761
	Spaarverlof	15	0	0	0	15	0	15
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	**1.278**	**854**	**752**	**-4**	**1.384**	**143**	**1.241**

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 (€ 84.044) is opgebouwd voor ontslagvergoedingen, wachtgelduitkeringen en aanvullingen op pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. De bedragen zijn bepaald op basis van de looptijd van de uitkeringen en reïntegratiekans. 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 (€ 327.141) 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 (€ 145.405). 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.

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

Voorziening spaarverlof
Ook is er een voorziening opgenomen voor kosten van herbezetting in geval van opname spaarverlof op grond van de cao VO en BVE.

Langlopende schulden

		Stand per 1-1-2017	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2017	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar	Langlopend >1 jaar en <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	Kredietinstellingen	2.978	0	173	2.805	173	752	2.053	5,5 / 6,13 / 1,8 + 3 mnds Euribor
	Langlopende schulden	**2.978**	**0**	**173**	**2.805**	**173**	**752**	**2.053**	

Aflossingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zoals hierboven toegelicht, zijn opgenomen onder kortlopende schulden. Voor de lening ter grootte van € 1.520.000 (31-12-2017, rentevoet 1,8% plus 3 mnds Euribor) is op het gebouw aan de Lavendelweg hypotheekrecht gevestigd.

De annuïtaire leningen ter grootte van € 1.458.168 (31-12-2017, 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

		31-12-2017 EUR (x 1.000)	31-12-2016 EUR (x 1.000)
2.4	**Kortlopende schulden**		
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	287	330
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	173	168
2.4.8	Crediteuren	182	499
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.178	1.100
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	334	276
2.4.12	Overige kortlopende schulden	88	73
2.4.19	Overlopende passiva	2.712	1.558
	Kortlopende schulden	**4.954**	**4.004**
	**) betreft een rekening-courantverhouding met de Vereniging Gereformeerde Scholengroep.*		
	Uitsplitsing		
	Loonheffing	866	811
	Omzetbelasting	4	3
	Premies sociale verzekeringen	308	286
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	**1.178**	**1.100**
2.4.12	Overige	88	73
	Overige kortlopende schulden	**88**	**73**
	Vooruitontvangen subsidies OCW/EL&I	93	98
	Vooruitontvangen termijnen	1.230	294
	Vakantiegeld en -dagen	1.069	1.031
	Overige overlopende passiva	320	135
2.4.19	Overlopende passiva	2.712	1.558

In de post 'Vooruitontvangen termijnen' is het saldo van de nieuwbouw Drachten en Leeuwarden opgenomen (€ 925.000). In de 'Overige overlopende passiva' zijn de kosten voor schoolboeken alvast opgenomen in verband met nog te verwachten afrekeningen die betrekking hebben op 2017.

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

7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)

Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie afgerond
Subsidie voor studieverlof BVE 2016	776319	20-9-2016	8.244	8.244	x
Subsidie voor studieverlof BVE	852972	20-9-2017	10.577	10.577	
Subsidie zij-instroom	865479	19-12-2017	20.000	20.000	x
Lerarenbeurs zij-instroom	705888	20-8-2016	20.000	20.000	
Subsidie voor studieverlof	851835	20-9-2017	145.895	145.895	
Lerarenbeurs	775221	20-9-2016	128.078	128.078	x
Totaal			332.794	332.794	

Subsidies met verrekeningsclausule

Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Saldo 31-12-2016 EUR	Ontvangen in verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Totale kosten 31-12-2017 EUR	Saldo 31-12-2017 EUR
Subsidie schoolmaatschappelijk werk mbo 2016	733708	20-1-2016	8.358	4.858	0	4.858	4.858	0
Subsidie schoolmaatschappelijk werk mbo 2017	804582	20-1-2017	8.854	0	8.854	8.382	8.382	472
Totaal			17.212	4.858	8.854	13.240	13.240	472

Financiële instrumenten

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

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

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

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

8. Niet uit de balans blijkende 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 vanaf 2016. Het saldo per 31 december 2017 is € 145.405. De 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 en er nog geen referentiekader beschikbaar is. Dat betekent dat de omvang van de verplichting nu nog niet is vast te stellen.

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 2017):

- Ziggo: circa € 40.000 per jaar looptijd tot en met 2020
- Van Dijk Educatie: 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 m.b.t. klein onderhoud installaties (jaarlijks verlenging)
    - Energiewacht circa € 63.000 (incl kosten voor reparatie en groot onderhoud € 50.000)
    - Lift onderhoud circa € 25.000
- Lavans (containers Vondelpad 1, 2 en 3): € 12.000 (jaarlijks opzegbaar)
- Canon copiers: € 150.000 (looptijd 3 jaar)
- Felloo telefonie (gegund december 2017, realisatie 2018): € 132.000 (looptijd 3 jaar)
- Capisci: circa € 8.000 (jaarlijkse verlenging)
- Foleta: circa € 11.000 (jaarlijkse verlenging)
- BGDD: circa € 2.500.000 = ver(nieuw)bouw gymzaal Vondelpad 3
- Switch: circa € 1.100.000 = 4 jaar aanbesteding ICT middelen

9. Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2017	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2017 EUR (x 1.000)	Resultaat 2017 EUR (x 1.000)	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
Menso Alting +	Stichting	Groningen	4	0	0	nvt	100	N
Grip	Stichting	Rotterdam	4	0	0	N	25	N
Vereniging GSG	Vereniging	Groningen	4	286	-44	N	0	N
Vrienden van Gomarus	Stichting	Groningen	4	-32	-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.

10. Toelichting op de staat van baten en lasten

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
3.1	**Rijksbijdragen**			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	28.711	29.532	28.232
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	1.716	1.482	1.258
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	1.141	759	781
	Rijksbijdragen	**31.568**	**31.773**	**30.271**

	Uitsplitsing			
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	28.711	29.532	28.232
	Rijksbijdrage OCW/EZ	28.711	29.532	28.232
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	1.716	1.482	1.258
	Overige subsidies OCW/EZ	1.716	1.482	1.258
3.1.3.3	Doorbetaling rijksbijdrage SWV	1.141	759	781
	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	1.141	759	781

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

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
3.3	**College-, cursus-, les- en examengelden**			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	5	1	0
	College-, cursus-, les- en examengelden	**5**	**1**	**0**

3.5	**Overige baten**			
3.5.1	Opbrengst verhuur	99	29	81
3.5.2	Detachering personeel	158	0	245
3.5.5	Ouderbijdragen	416	486	567
3.5.10	Overige	254	228	333
	Overige baten	**927**	**743**	**1.226**

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)		2016 EUR (x 1.000)
4.1	**Personeelslasten**				
4.1.1	Lonen en salarissen	25.515	23.117		24.077
4.1.2	Overige personele lasten	1.144	2.527		1.356
4.1.3	Af: uitkeringen	-152	-154		-90
	Personeelslasten	**26.507**	**25.490**		**25.343**
	Uitsplitsing				
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	19.871	18.561		19.139
4.1.1.2	Sociale lasten	2.704	2.290		2.563
4.1.1.5	Pensioenpremies	2.940	2.266		2.375
	Lonen en salarissen	25.515	23.117		24.077
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	112	140		412
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	10	22		11
4.1.2.3	Overige	1.022	2.365	*)	933
	Overige personele lasten	1.144	2.527		1.356
	*) inclusief doorbelastingen 1.706				

	2017 GEM FTE	2016 GEM FTE
Directie	24,83	20,57
Onderwijs Personeel (OP)	242,65	242,37
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	103,18	99,19
Totaal	**370,66**	**362,13**
Gemiddelde personeelskosten per FTE (x 1.000 EUR)	71,5	70,0
Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)	68,8	66,5

	2017 GEM FTE	2016 GEM FTE
Gomarus College	280,04	280,26
ROC Menso Alting	60,39	60,61
OST/Bst/OPDC	30,23	22,56
Totaal	**370,66**	**363,43**

De loonkosten voor schoonmaak zijn toegerekend aan de post Schoonmaakkosten (4.3.5: 2017 € 210.000 en 2016 € 209.000).

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
4.2	**Afschrijvingen**			
4.2.2	Materiële vaste activa	1.175	1.333	1.037
	Afschrijvingen	**1.175**	**1.333**	**1.037**

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
4.3	**Huisvestingslasten**			
4.3.1	Huur	151	228	201
4.3.3	Onderhoud	215	177	229
4.3.4	Energie en water	422	451	337
4.3.5	Schoonmaakkosten	404	346	374
4.3.6	Heffingen	129	110	132
4.3.8	Overige huisvestingslasten	33	31	33
	Huisvestingslasten	**1.354**	**1.343**	**1.306**

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
4.4	**Overige lasten**			
4.4.1	Administratie en beheer	1.586	1.960	1.527
4.4.2	Inventaris en apparatuur	151	196	252
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	1.873	1.828	1.880
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	63	10	12
4.4.5	Overige	203	56	141
	Overige lasten	**3.876**	**4.050**	**3.812**

	Specificatie honorarium			
	Onderzoek jaarrekening	79	0	66
	Accountantslasten	**79**	**0**	**66**

		2017 EUR (x 1.000)	Begroot 2017 EUR (x 1.000)	2016 EUR (x 1.000)
6	**Financiële baten en lasten**			
6.1	**Financiële baten**			
6.1.1	Rentebaten	11	12	9
		11	12	9
6.2	**Financiële lasten**			
6.2.1	Rentelasten	117	155	130
		117	155	130
	Financiële baten en lasten	**-106**	**-143**	**-121**

Segmentatieoverzicht

Segmentatie naar onderwijssectoren

		EUR (x 1.000) VO	EUR (x 1.000) BVE
	Baten		
3.1	Rijksbijdragen	25.433	5.880
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	5
3.5	Overige baten	625	153
	Totaal baten	26.058	6.038
	Lasten		
4.1	Personeelslasten	21.574	4.582
4.2	Afschrijvingen	701	291
4.3	Huisvestingslasten	1.098	202
4.4	Overige lasten	3.398	661
	Totaal lasten	26.771	5.736
	Saldo baten en lasten	-713	302
6	**Financiële baten en lasten**	-22	-85
	Totaal resultaat	-735	217

11. WNT-verantwoording 2017 Stichting Gereformeerde Scholengroep

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het voor Stichting Gereformeerde Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2017 € 153.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse E en 14 complexiteitspunten (per criterium 6-3-5).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	C.W. Heek
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang[5] en einde functievervulling in 2017	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)[6]	1,0
Gewezen topfunctionaris?[7]	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?[8]	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen[9]	127.707
Beloningen betaalbaar op termijn[9]	17.340
Subtotaal	145.047
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum[10]	153.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag[11]	-
Totale bezoldiging	145.047
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Gegevens 2016	
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband 2016 (in fte)	0 - 1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	142.050
Beloningen betaalbaar op termijn	-
Totale bezoldiging 2016	142.050

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking[1] in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Tabel niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	J.B. Modderman	H.J. Knoll	R.H. Bouman	R. Robbe	A. Huijgen
Functiegegevens[2]	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	24/01 – 31/12
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	3.015	2.650	2.606	3.265	2.796
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-
Subtotaal	3.015	2.650	2.606	3.265	2.796
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum[3]	22.950	15.300	15.300	15.300	14.336
-/- Onverschuldigd betaald bedrag[4]	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	3.015	2.650	2.606	3.265	2.796
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2016					
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01– 31/12	01/01– 31/12	01/07 -31/12	01/01– 31/12	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	3.542	2.616	1.303	2.676	
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totale bezoldiging 2016	3.542	2.616	1.303	2.676	

1d. Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.500 of minder
Niet van toepassing

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 een dienstbetrekking die in 2017 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

12. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen geweest die van invloed zijn op de balans per 31 december 2017 en de staat van baten en lasten over 2017.

13. Controleverklaring onafhankelijke accountant

Deloitte.

Deloitte Accountants B.V.
Sophialaan 24-26
8911 AE Leeuwarden
Postbus 826
8901 BP Leeuwarden
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9877
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Gereformeerde Scholengroep

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 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 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

- Zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 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 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2017.

2. De staat van baten en lasten over 2017.

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 2017 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.

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

3114530890/2018.047764/HV/1

Deloitte.

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

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 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 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 genoemde 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.

Deloitte.

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.

Leeuwarden, 22 juni 2018

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: J.S. Huizinga RA

3114530890/2018.047764/HV/3

Deloitte.

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 2017, 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 controle-werkzaamheden 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 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.

3114530890/2018.047764/HV/4

14. Gegevens rechtspersoon

Naam instelling:	Stichting Gereformeerde Scholengroep
Statutaire vestigingsplaats:	Groningen
Adres:	Postbus 935
Postcode/plaats:	9700 AX Groningen
Telefoon:	050-5244500
Bestuursnummer:	41789
Contactpersoon:	U. Dijkstra
Telefoonnummer:	050-5244500
E-mail:	bestuurssecretariaat@gsg.nl
Brinnummers:	02UV, 14NZ

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

College van Bestuur

C.W. Heek	Bestuurder

Raad van Toezicht

J.B. Modderman	Voorzitter
R.H. Bouman	Lid
A. Huijgen	Lid
H.J. Knoll	Lid
R. Robbe	Lid