Gereformeerde Scholengroep

gomarus college

ROC menso alting

Jaarverslag 2021

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2021. Met dit jaarverslag legt het College van Bestuur verantwoording af aan het Ministerie van OCW over de gestelde doelen, de activiteiten en de behaalde resultaten. Dit jaarverslag is in het kader van de horizontale verantwoording ook geschreven voor medewerkers, ouders, studenten, leerlingen, andere onderwijsinstellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, en andere betrokkenen bij onze scholen. Veel (actuele) informatie over onze scholen kunt u vinden op onze websites www.gomaruscollege.nl en www.mensoaltinggroningen.nl en via de websites www.scholenopdekaart.nl en www.mbotransparant.nl.

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

Gebruikte afkortingen

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

Dit bestuursverslag 2021 (bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening) is, na bespreking van de rapportage van de accountantscontrole, vastgesteld door het College van Bestuur op 7 juni 2022 en goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 14 juni 2022. Het verslag is gepubliceerd op het intranet en op de websites van het Gomarus College en ROC Menso Alting. De Medezeggenschapsraad van het Gomarus College en de Ondernemingsraad en Studentenraad van ROC Menso Alting ontvingen het bestuursverslag ter informatie.

Inhoudsopgave

Leeswijzer **2**
Inhoudsopgave **3**
Voorwoord **6**

Verslag Raad van Toezicht **7**
Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting **10**
Verslag Studentenraad ROC Menso Alting **12**
Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College **14**

Hoofdstuk 1 Algemeen **16**
1.1 Identiteit 16
1.2 Strategie 16
1.3 Organisatie en juridische structuur 17
1.4 Naleving Branchecodes 18

Hoofdstuk 2 Onderwijs **19**
ROC Menso Alting **19**
2.1 Missie en ambitie 19
2.2 Aantal studenten en verdeling over opleidingen 19
2.3 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering 20
2.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) 23
2.5 Kwaliteitsagenda 28
2.6 Studiesucces 33
2.7 Studenttevredenheid 34
2.8 Keuzedelen 35
2.9 Internationalisering 35

Gomarus College **37**
2.10 Uitgangspunten onderwijs 37
2.11 Aantal leerlingen en verdeling over locaties 37
2.12 Onderwijsontwikkelingen 38
2.13 Nationaal Programma Onderwijs 38
2.14 Techniekonderwijs 42

2.15 Toetsing en examinering 43
2.16 Passend onderwijs 43
2.17 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling 44
2.18 Voortijdige schoolverlaters (VSV) 44
2.19 Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio 44
2.20 Sociale veiligheid 45
2.21 Extra leerlingenzorg vanuit ons OPDC 46
2.22 Internationalisering 47

Hoofdstuk 3 Personeel 48
3.1 Personeelssamenstelling 48
3.2 Speerpunten personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM) 50
3.3 Convenantmiddelen werkdrukvermindering VO 52
3.4 Verzuim 52
3.5 Beleid uitkeringen na ontslag 54

Hoofstuk 4 Bedrijfsvoering 55
4.1 Facilitaire zaken en Huisvesting 55
4.2 Financiën 56
4.3 Toekomst- en continuïteitsparagraaf 60
4.4 Risico's en risicomanagement 63
4.5 Treasury-management 64
4.6 Verklaring helderheid in de bekostiging 64
4.7 Verbonden partijen 65
4.8 Besteding geoormerkte subsidies 65
4.9 Allocatie van middelen 66

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep 67
Bijlage 1: Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2021 67

Bijlagen ROC Menso Alting 69
Bijlage 1: Keuzedelen ROC Menso Alting 2021 69
Bijlage 2: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad 70
Bijlage 3: Notitie helderheid 71

Bijlagen Gomarus College 72
Bijlage 1: Examenresultaten 72
Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College 73

Jaarrekening GSG 74
1. Financiële kengetallen 74
2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming) 75
3. Staat van baten en lasten 76
4. Kasstroomoverzicht 77
5. Grondslagen voor de jaarrekening 78
6. Toelichting onderscheiden posten van de balans 84
7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule) 91
8. Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen 94
9. Verbonden partijen 95
10. Toelichting op de staat van baten en lasten 96
11. WNT-verantwoording 2021 Stichting Gereformeerde Scholengroep 103
12. Gebeurtenissen na balansdatum 107
13. Vaststelling en goedkeuring jaarverslag 108
14. Controleverklaring onafhankelijke accountant 109
15. Gegevens rechtspersoon 113

Voorwoord

Dit jaarverslag geeft een beeld van de ontwikkelingen op en rondom onze scholen – het Gomarus College en ROC Menso Alting – in het kalenderjaar 2021: een opnieuw in vele opzichten bijzonder en uitzonderlijk jaar. De coronapandemie leek richting de zomer op z'n retour en allerlei plannen om achterstanden in te halen en te werken aan duurzame oplossingen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) werden gemaakt. Nieuwe coronavarianten zorgden in het najaar en afgelopen winter echter voor opnieuw enorme uitval van zowel leerlingen, studenten en medewerkers. Allerlei beperkende maatregelen waren opnieuw nodig, tot aan een nieuwe lockdown in december 2021. Ook in 2021 was voor veel studenten en, in mindere mate maar ook voor veel leerlingen, digitaal onderwijs nodig om contact te houden en enig onderwijs voort te zetten. Allerlei (NPO-)plannen konden uiteindelijk nog niet ten uitvoer worden gebracht. Dit is de hoofdreden van het enorme positieve financiële resultaat van 2021: we ontvingen al heel veel extra financiële middelen, deels via allerlei subsidies, maar we zijn, ondanks allerlei extra activiteiten, studenteninzet, bijlessen, bijscholing, etc. nog maar beperkt in staat geweest deze middelen in te zetten. We hopen vanaf nu en in de komende jaren alsnog tot deze inzet te komen al is de krapte op de arbeidsmarkt hierin een sterk beperkende factor.

We zijn dankbaar voor alles wat er in 2021 ondanks alle coronamaatregelen en coronadrukte wel lukte en kon. We hebben in ons land nog steeds de vrijheid en mogelijkheden om bijzonder onderwijs te mogen geven vanuit onze eigen waarden en opvattingen over hoe het leven, leren en met elkaar en de ons gegeven wereld omgaan bedoeld zijn. We danken onze God hier regelmatig voor en in vertrouwen op Hem mogen we in 2022 voortgaan. In 2021 konden belangrijke stappen gezet worden ten aanzien van het formuleren van ons lonkend perspectief richting 2025, onze strategische speerpunten en de aansturing en inrichting van onze organisatie. Het Koersdocument (ofwel: 'Strategienota GSG 2022-2025') is inmiddels vastgesteld en voorstellen over de inrichting en aansturing liggen momenteel voor bij de medezeggenschapsorganen.

We weten ons in alles geborgen in Gods trouwe Vaderhanden. Dank aan Hem voor alles wat Hij gaf en geeft! En dank aan God voor alle collega's, leerlingen en studenten, ouders en anderen die – betrokken bij onze scholen – elkaar zien, elkaar bemoedigen en stimuleren, elkaar wijzen op Gods werken en zo samen Hem willen volgen en dienen, elke dag.

Edwin van Hoorn
voorzitter College van Bestuur

Verslag Raad van Toezicht

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

Samenstelling Raad van Toezicht
Per 1 oktober 2021 is het lid dhr. A. Huijgen benoemd tot voorzitter vanwege het vertrek na de maximale benoemingstermijn van de voorzitter, dhr. J.B. Modderman. Tijdens een informeel etentje bij een van de leden thuis heeft de Raad van Toezicht met dankbaarheid teruggeblikt op het jarenlange, plezierige voorzitterschap van Modderman. In de vacature is na een zorgvuldig, extern begeleid wervings- en selectietraject dhr. G.J. Bent benoemd waarmee de Raad van Toezicht weer compleet is.

Corona
De coronapandemie maakte 2021 opnieuw tot een bijzonder jaar. De Raad van Toezicht en de commissies vergaderden meerdere keren digitaal. De Raad werd tussentijds frequent geïnformeerd over allerlei coronamaatregelen op de scholen. De scholen hebben zich opnieuw weten aan te passen aan de snel wisselende situaties en het afstandsonderwijs kon, ondanks allerlei nadelen, voortgang krijgen waardoor veel leerlingen en studenten hun schoolloopbaan toch hebben kunnen voortzetten.

Vergaderingen
De Raad van Toezicht vergaderde in 2021 acht keer. In de vergaderingen kwamen allerlei ontwikkelingen op de scholen en in het onderwijs aan de orde. Vooral kregen de strategieontwikkeling van de GSG als scholengroep, de onderwijsinhoudelijke uitdagingen en de bijpassende organisatieaansturing en -ontwikkeling veelvuldig de aandacht. Zonder compleet te zijn noemen we een aantal belangrijke onderwerpen waar de Raad van Toezicht zich in 2021 mee heeft beziggehouden.

- *Opdracht.* De Raad van Toezicht is periodiek op de hoogte gehouden van de uitvoering van de bestuurlijke opdracht voor de GSG zoals deze door de Raad in afstemming met de bestuurder in 2020 is geformuleerd. In mei 2020 is dhr. E. van Hoorn gestart als bestuurder van de GSG; in 2021 is de voortgang van de opdracht geëvalueerd, mede in het licht van de coronapandemie waardoor de uitvoering vertraging heeft opgelopen.
- *Identiteit.* Tijdens twee vergaderingen is doorgesproken over het thema identiteit. In de eerste (digitale) vergadering zijn een aantal ontwikkelingen in de maatschappij en op de scholen geduid. In de tweede vergadering waar de Raad weer fysiek bijeen kon zijn, is meer persoonlijk doorgesproken over twee thema's.
    - De taak van de school t.a.v. bijbel-/geloofskennis en geloofstraining bij leerlingen, studenten en medewerkers.
    - Het omgaan met toenemende diversiteit in geloofsopvattingen onder het personeel en spanningen t.a.v. de positie van de school in (ethische) vraagstukken.
- *Strategieontwikkeling en organisatie-inrichting.* De bestuurder is met het directieteam een traject van herijking van de strategie gestart waarin het lonkend perspectief van de scholengroep richting 2025 opnieuw geformuleerd is en er strategische speerpunten en actiegebieden zijn benoemd. De Raad van Toezicht constateert dat zowel het proces van gezamenlijke bezinning op de toekomst van de scholen als het resultaat in de vorm van de

Strategienota GSG 2022-2025 van grote waarde zijn en helpend bij de koersbepaling en sturing van de organisatie. De Raad van Toezicht is geïnformeerd en heeft meegedacht over de aansturing van de organisatie. Er is intensief doorgesproken over de vraagstukken en uitdagingen op bestuurs- en directieniveau zowel in de organisatie als in en met de buitenwereld en wat dit aan menskracht en competenties vraagt.

- *Integriteit.* Begin 2021 heeft de Raad van Toezicht ene themabespreking gehouden over het omgaan met en het voorkomen van mogelijke belangenverstrengeling ('incompatibiliteiten') vanwege de aanwezigheid van (familie)relaties van leden van de Raad van Toezicht op de scholen. Voor deze bespreking was externe begeleiding georganiseerd waarmee een aantal fictieve en actuele cases zijn doorgesproken. Naar aanleiding van de bespreking is het Reglement van de Raad van Toezicht verduidelijkt en aangescherpt.
- *Onderwijsontwikkeling en -resultaten.* De Raad heeft kennisgenomen van de voortgang van verschillende pilots en experimenten in het onderwijs en de reguliere voortgang van het onderwijs in coronatijd. Er is verschillende keren doorgesproken over het door de overheid gestarte Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waarmee forse financiële bedragen beschikbaar zijn gekomen, zowel voor het MBO als voor het VO. De Raad is geïnformeerd over het digitale inspectiebezoek op bestuursniveau en over het daaropvolgende positieve oordeel van de inspectie.
- *Jaarlijkse planvorming en verantwoording.* De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van en vragen gesteld over de Kadernota en begroting 2021-2022, het jaarverslag 2020, tussentijdse viermaandenrapportages en het schooljaarverslag 2020-2021. In de zomer is na afloop van de reguliere termijn afscheid genomen van accountantskantoor Deloitte; na de zomer is accountantskantoor Flynth gestart met zijn werkzaamheden.
- *Eerherstel*. Naar aanleiding van het in 2020 verleende eerherstel aan oud-docent H.J. Nieboer is er begin 2021 een artikel gepubliceerd. Daarop zijn verschillende reacties ontvangen en heeft de Raad verschillende gesprekken gevoerd.
- *Huisvesting en huisvestingsbeleid.* De Raad van Toezicht is geïnformeerd over en heeft formeel ingestemd met de huisvestingsplannen in Leeuwarden (aanbouw acht lokalen), Drachten (tijdelijke extra huisvesting) en Groningen (grootschalige vernieuwing en investering klimaatbeheersingssysteem ROC Menso Alting).
- *Vrienden van Gomarus*. De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van het jaarverslag en de activiteiten van de Stichting Vrienden van Gomarus.

Commissies van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kent drie commissies.

De Commissie Onderwijs & Kwaliteit (Huijgen en Robbe) vergaderde één keer. In de vergadering kwamen de ambitie en koers van de GSG en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) uitgebreid aan de orde. Sinds oktober maakt Bent in plaats van Huijgen deel uit van deze commissie.

De auditcommissie (Bouman en Meijer) vergaderde zeven keer. Het financiële beleid zowel ten aanzien van planvorming als realisatie (planning- en controlcyclus) kwam elke vergadering aan de orde aan de hand van documenten als de Kadernota, de begroting, het jaarverslag, het schooljaarverslag en viermaandenrapportages. Op deze wijze gaf de Raad invulling aan zijn taak om toe te zien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school verkregen op grond van de wet. In de jaarlijkse Kadernota is een toelichting opgenomen over de gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de onder het schoolbestuur ressorterende scholen en over hoe de besluitvorming over de allocatie van middelen met het directieteam en het schoolbestuur heeft plaatsgevonden. In de Jaarrekening is informatie te vinden over de middelen die aan de scholen verstrekt zijn met een uitsplitsing welke

middelen bovenschools worden ingezet en wat de bestuurskosten zijn. Naast deze reguliere onderwerpen besteedde de auditcommissie in 2021 aandacht aan het vernieuwde inkoopbeleid, het geëvalueerde treasurybeleid, de ontwikkeling van vernieuwd ICT-beleid, de omgang met bestemmingsreserves en het (projecten)jaarplan bedrijfsvoering (= jaarplan OST). Bij twee vergaderingen (januari en mei) was accountant Deloitte aanwezig ter bespreking van de managementletter najaar 2020 respectievelijk het jaarverslag met de jaarrekening 2020. Via een formeel en extern begeleid Europees aanbestedingstraject is een nieuwe accountant voor de komende jaren geselecteerd. Na ontvangst van de offertes is gesproken met vier bureaus. Na de zomer is Flynth gestart en heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden.
De werkgeverschapscommissie (Modderman en Huijgen) vergaderde drie keer met de bestuurder. Naast aandacht voor het persoonlijk welbevinden en professionalisering kwam met name het thema van de bestuurlijke aansturing en werkbelasting van de bestuurder aan de orde. Sinds oktober maakt Bent in plaats van Modderman deel uit van deze commissie.
De voorzitter van de Raad van Toezicht sprak maandelijks in een bilateraal overleg met de bestuurder.

Professionalisering
De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI-NVTK) en van het platform van Raden van Toezicht van de MBO-raad. Eén lid bezocht enkele (digitale) bijeenkomsten van deze landelijke gremia en rapporteerde hierover in de vergadering. Op elke vergadering is er gelegenheid om de andere leden te informeren en te inspireren naar aanleiding van een recent artikel, boek, podcast of webinar. Van dit agendapunt wordt geregeld gebruikgemaakt.

Locatiebezoek en contact met directeuren en medezeggenschapsorganen
Het jaarlijkse bezoek van de Raad van Toezicht aan één van de locaties van de GSG is vanwege de coronapandemie geannuleerd. Wel heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht elk van de directeuren op locatie bezocht om te horen hoe het gaat en om hen een hart onder de riem te steken. Afgevaardigden van de Raad van Toezicht hebben enkele keren contact gehad met de MR, OR en Studentenraad. Door corona konden niet alle geplande bijeenkomsten doorgang vinden.

Branchecodes en klokkenluidersregeling
De Raad van Toezicht en de stichting GSG onderschrijven de governance-codes ‘Branchecode goed bestuur in het mbo’ en ‘Code Goed Onderwijsbestuur VO’. Tijdens de themavergadering over incompatibiliteiten is kennisgenomen van de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK. Er is een klokkenluidersregeling waarvan in 2021 geen gebruikgemaakt is.

Terugblik
De Raad van Toezicht kijkt terug op een uitzonderlijk en intensief jaar waarin de coronapandemie opnieuw buitengewoon veel energie en aandacht heeft gevraagd. Ondanks beperktere mogelijkheden voor fysiek contact heeft het onderwijs veelal doorgang kunnen vinden. En is de ontwikkeling van het onderwijs en de GSG als organisatie voortgezet. We zijn dankbaar voor het prachtige, gereformeerde onderwijs dat de GSG in Noord-Nederland biedt aan vele leerlingen en studenten, voor de betrokkenheid van ouders en voor de enorme inzet van medewerkers.
In ons werelddeel waar corona op z’n retour lijkt maar inmiddels een vreselijke oorlog woedt, weten we ons eens te meer afhankelijk van onze God en Vader. Vertrouwend op zijn beloften van nabijheid en zorg gaan we de toekomst vol hoop tegemoet.

A. Huijgen, voorzitter
Groningen, maart 2022

Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting

Inleiding
Voor u ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van ROC Menso Alting over het kalenderjaar 2021. Achtereenvolgens wordt een kort overzicht gegeven van wat de OR heeft beziggehouden en met wie de OR om tafel zit. Ook beschrijven wij welke resultaten er geboekt zijn.

OR Intern
Na een ingewikkeld Coronajaar werd de situatie in januari 2021 niet beter. Er veranderde veel binnen het onderwijs. De lessen werden lange tijd online aangeboden en fysieke ontmoetingen werden lastiger. Ook voor de Ondernemingsraad betekende dit veel. Vergaderingen werden online gehouden en de jaarlijkse scholing werd meerdere keren uitgesteld. De Ondernemingsraad probeerde een weg te vinden in deze tijdelijke manier van samenwerken.
Ondanks de beperkingen heeft de Ondernemingsraad reguliere overleggen gehad. Maandelijks kwam de OR online bij elkaar. Ook de overleggen met de bestuurder en de directeur vonden 1 keer per 4 weken plaats. De contacten met de vakbonden, Raad van Toezicht (RvT) en andere medezeggenschapsorganen (= de Studentenraad van ROC Menso Alting en de MR van het Gomarus College) werden door de pandemie wat bemoeilijkt. Er zijn meerdere instemmingen verleend waaronder instemming voor de Kadernota 2021-2022 en de Begroting 2021-2022. Ook het werkdrukbeleid heeft instemming gekregen van de OR. Een aantal instemmingen zijn eind 2021 aangevraagd en lopen door het nieuwe kalenderjaar in.
Na de zomer van 2021 werden er weer meer dingen mogelijk, de scholing werd opnieuw gepland en kon doorgaan. De reguliere overleggen met de bestuurder en directeur vonden weer fysiek plaats en de agenda's werden naast elkaar gelegd om ook met de RvT, vakbonden en andere medezeggenschapsorganen te overleggen.

De samenstelling van de Ondernemingsraad is in 2021 gewijzigd. In het jaar 2021 waren er twee leden aftredend. Dennis Westra heeft zich herkiesbaar gesteld, daarnaast heeft één medewerker zich verkiesbaar gesteld. Voor de twee vacatures waren er daarom geen verkiezingen nodig: Niels Hamming is benoemd als OR-lid en Dennis Westra is herbenoemd als OR-lid. De rollen zijn in het afgelopen jaar ongewijzigd gebleven. Emma Kolbeek is voorzitter en vormt samen met Dennis Westra, die secretaris is, het Dagelijks Bestuur. Het DB kwam afgelopen jaar bijna wekelijks bij elkaar.

Na het succes van het partnerschap met het CNV in eerdere jaren heeft de OR ook afgelopen jaar met dit partnerschap gewerkt. De OR neemt scholingen af en heeft korte lijnen met een eigen contactpersoon van het CNV.

Aan het einde van 2021 heeft de OR gesproken over het aantrekken van een externe notulist. De OR merkt dat het lastig is om een OR-lid ook notulist te laten zijn. Het actief deelnemen aan gesprekken wordt bemoeilijkt door het tegelijkertijd moeten notuleren. In een kleine OR zoals wij zijn, is het meespreken door alle OR leden wenselijk. Na het uitzetten van een vacature is Irene van der Veen aangetrokken tot externe notulist met een proefperiode van de eerste drie maanden van 2022.

Overlegitems BES/DIR
In het jaar 2021 werden er negen overleggen belegd met de bestuurder en de directeur. Tijdens deze overleggen kwam de situatie rondom de coronapandemie vaak ter sprake. Naast dit onderwerp heeft de OR meegekeken in ontwikkelingen en gesproken over voorgenomen besluiten. In het afgelopen

jaar probeerde de OR om proactief te zijn door actief mee te lezen met voorgenomen besluiten en in een vroeg stadium kritische vragen te stellen ter verduidelijking of verdieping.
Onderwerpen die één of meerdere keren op de agenda zijn geplaatst zijn:

- Maatregelen Corona
- Kadernota GSG 2021-2022
- Strategietraject en Koersdocument GSG 2022-2025
- Werkdrukbeleid
- Werkkostenregeling
- Strategisch Beleidsplan en Directieplan
- Beleidsplannen rondom schoonmaak en ICT

Overleg Raad van Toezicht (RvT)
2021 bood weinig mogelijkheden tot een overleg met de RvT. Met de versoepelingen na de zomer zijn er afspraken gemaakt en staat er begin 2022 een overleg gepland met de RvT.

OR-scholing
Op 28 en 29 september 2021 heeft er een scholing plaatsgevonden. Geïnitieerd door de OR, georganiseerd door het CNV. Doordat er een jaar lang geen scholing mogelijk was, is door de nieuwe OR-leden kennisgemaakt met de beschreven werkwijze van de OR. Belangrijkste winst uit deze scholing is het opstellen van de speerpunten. Deze speerpunten zijn de paraplu voor de werkwijze in het komende kalenderjaar. Het gaat om de volgende speerpunten:

- Digitalisering
- Balansverhouding Teams
- Werkdrukplan en RI&E
- Visie op Onderwijs
- Identiteit

De vastgestelde speerpunten zijn tijdens een ambitiegesprek gedeeld met de directeur. Tijdens dit gesprek heeft de OR de punten uitgelegd en aangegeven hoe er mee gewerkt gaat worden.
Tijdens de scholing heeft de OR ook teruggekeken op het crisismanagement tijdens de Coronacrisis. Dit is breder getrokken om er in het komende jaar op terug te komen.
In 2021 heeft de OR gewerkt aan het totaalplaatje, steeds meer is er uit één mond gesproken tijdens de overlegmomenten met de bestuurder en directeur. Dit houdt ook komend jaar de aandacht.

Nawoord
In dit jaarverslag hopen wij een duidelijk beeld te hebben gegeven over de werkwijze van de OR. Daarnaast hebben wij geprobeerd om inzicht te geven in de resultaten die zijn geboekt en de afspraken die er intern gemaakt zijn. De vergaderingen van de Ondernemingsraad zijn altijd bij te wonen. Neem vooraf contact op met de secretaris mocht u hier gebruik van willen maken. Onze wens voor het jaar 2022 is dat wij op een manier mogen werken waarin wij elkaar weer kunnen ontmoeten onder de zegen van de Heer.

De OR-leden: Jacob Verbree, Giny Moltmaker, Niels Hamming, Emma Kolbeek (voorzitter), Dennis Westra (secretaris).

Groningen, maart 2022

Verslag Studentenraad ROC Menso Alting

Het schooljaar 2021 konden we starten door fysiek naar school te kunnen gaan. De vergaderingen konden ook op deze manier doorgaan en hierom waren we toch wel heel blij. We zijn dit schooljaar begonnen met een nieuwe rolverdeling. Die is als volgt:

- Ingeborg Moddejonge, voorzitter
- Isa Renkema, notulist
- Marjolein Wieringa, notulist
- Stefan Bosman, lid
- Anniek Evers, social media, mail
- Johan Prins, lid.

Het afgelopen jaar had de studentenraad als voornaamste speerpunt: meer bekendheid en aanwezigheid van de Studentenraad in de school. In een brainstormsessie die gehouden werd tijdens een etentje is de Studentenraad hierover aan het nadenken geweest. Daarnaast heeft de Studentenraad tijdens deze brainstormsessie nog andere speerpunten naar voren gebracht. Deze andere speerpunten zijn het organiseren van een gala en meer aandacht voor het invullen van de JOB-monitor. Het afgelopen jaar is de JOB-monitor erg goed gegaan en hebben veel studenten deze ingevuld. Met de uitkomst van de JOB-monitor kunnen we zien wat de studenten van de school vinden en wat ze anders willen. Of wat ze juist zo willen houden. Tijdens de 'laat je horen week' zijn er door de Studentenraad activiteiten bedacht om studenten aan te moedigen de JOB-monitor in te vullen en zijn we daarnaast ook zelf zichtbaar aanwezig geweest in de school.

Rond december had de overheid besloten om weer thuis les te krijgen. Het agendapunt 'corona' is regelmatig besproken tijdens de vergaderingen en hoe hier mee om te gaan. Door COVID-19 zijn toch weer veel dingen anders gegaan dan dat we aan het begin van het jaar bedacht hadden. De studenten eindigden het jaar dan ook in thuisles.

Door de overheid werd besloten dat studenten twee keer per week een zelftest zouden moeten doen. De Studentenraad heeft hierop aangegeven dat dit door de school naar de studenten als een dringend advies moest worden gecommuniceerd en dan het vooral een eigen keuze moest zijn van de student. In verband met COVID-19 en het veelvuldig online-les geven is er met de directeur afgesproken om op één platform opdrachten te plaatsen door de docenten en dat op dit platform ook de opdrachten worden ingeleverd. Hiermee is duidelijkheid en uniformiteit gegeven aan hoe online te werken.

Naast COVID-19 passeerden in 2021 onder andere de volgende onderwerpen de agenda:

- Kadernota GSG seizoen 2021-2022
- Viermaandenrapportages
- Vrijwilligersvergoedingen, incl. vergoedingen voor de Studentenraad
- MBO-studentenfonds
- Coronaherstelplan
- Directieplan seizoen 2021-2022
- Inspectieonderzoek
- Exploitatiebegroting 2021-2022
- Pestbeleid en beleid discriminatie
- Koersdocument GSG 2022-2025.

Het overleg met de directie is goed en vindt regelmatig plaats, waarbij zaken die de Studentenraad aankaart door de directeur opgepakt worden. Ook dit jaar werden de contacten als prettig en fijn ervaren. Overleggen met de bestuurder en Raad van Toezicht staan ook met regelmaat op de agenda en zorgen voor meer kennis en begrip.

Een paar leden van de Studentenraad hebben meegedacht en ideeën ingebracht bij een frisdenkerssessie over de koers van de GSG: hier gaat het om nieuwe ideeën voor de scholen en hoe we willen zijn als school. We hebben gesproken met andere mensen die voor onze school werken en samen dingen bedacht. Dit was erg goed en bestuurder en directie hebben hierdoor weer input gekregen waar ze hun voordeel mee kunnen doen. Hierdoor kwam onze medezeggenschap echt van pas aangezien de bestuurder onze ideeën goed vond en hier wat mee wil gaan doen.

Groningen, februari 2022

Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College

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

- 6 personeelsleden (waarvan: 5 docenten en 1 medewerker OST)
  (er is geen MR-lid vanuit het OOP, hierin wijkt de samenstelling af van het MR-reglement)
- 6 ouders (stemrecht voor 3 leden)
- 6 leerlingen (stemrecht voor 3 leden)

Een overzicht met de namen van de MR-leden op 31 december 2020 is te vinden in de bijlage. Er wordt gewerkt met een externe technisch voorzitter en een ambtelijk secretaris die beiden geen lid zijn van de MR.

2021

In 2021 stond ook de agenda van de MR vaak in het teken van de coronapandemie. De vergaderingen vonden meestal online plaats. Mede dankzij de goede leiding door de externe voorzitter ging het online vergaderen uitstekend. Ondanks het online vergaderen, wat door de meeste leden toch gezien werd als minder effectief en afstandelijk, kon er met de grote groep leden goed vergaderd worden. In 2021 is er een vacature ontstaan in de oudergeleding. Deze vacature is, ondanks meerdere oproepen, nog niet ingevuld.

Hieronder een aantal zaken die in 2021 door de MR zijn besproken:

De commissie onderwijs van de MR heeft de aanvraag 'Evaluatie en toekomstplannen VakMavo en VakHavo' besproken en daarop een positieve reactie gegeven. Bij collega's en leerlingen werd geproefd dat het een goede ontwikkeling is, met name de overstap van mavo naar havo wordt hiermee verbeterd. Ook de samenwerking tussen de locaties vmbo en onderbouw havo/vwo aan het Vondelpad wordt gezien als positief.

Een onderwerp dat erg veel tijd heeft gekost is het plan van aanpak naar aanleiding van de uitgevoerde RI&E. De personeelsgeleding van de MR heeft de instemming voor dit plan van aanpak een aantal keren uitgesteld, omdat het van mening was dat niet voor alle vestigingen een goedkeuring gegeven kon worden. Met name waren er aandachtspunten voor de vmbo-locatie aan het Vondelpad. Omdat is vastgesteld dat de locatie voldoet aan de formele eisen, is er uiteindelijk wel instemming verleend. De bestuurder is op de hoogte van de aandachtspunten en zal deze opnemen met de afdeling huisvesting.

Sinds 2019 wordt er in Leeuwarden gewerkt met een flexrooster. Vanwege de coronapandemie was het in de afgelopen jaren niet mogelijk het werken met het flexrooster helemaal te ervaren. Ondanks dat moet er een besluit genomen worden over het wel of niet continueren van het flexrooster. Begin 2022 staat er een gesprek gepland met medewerkers en MT-leden van de locatie Leeuwarden over dit onderwerp. Op die manier hoopt de MR een goed advies te kunnen geven op deze aanvraag.

Daarnaast zijn we als MR o.a. op de hoogte gehouden over de ontwikkelingen rondom het Burgerschapsonderwijs, de besteding van de NPO-gelden, de aanstelling van een nieuw lid voor de Raad van Toezicht, het beleidsplan Internationalisering, het 45-minutenrooster en de thuiswerkvergoeding voor personeel. Genoeg onderwerpen zijn besproken tijdens de maandelijkse vergaderingen, zo veel dat er weinig tijd was voor het met elkaar nadenken over speerpunten voor de MR. Eén van de speerpunten voor de MR is om tijd te maken hier samen over na te denken. Hopelijk kan dit plaatsvinden in het nieuwe jaar.

Successen

De leerlingengeleding van de MR heeft hard gewerkt aan een nieuw leerlingenstatuut. Mede door hun inbreng is het statuut geoptimaliseerd en kan het op alle locaties onder de aandacht gebracht worden. Communicatie over het leerlingenstatuut is belangrijk, niet alleen door het document te delen, maar ook op de locaties te bespreken. Alleen op die manier kan het een document worden door én voor leerlingen.

Omdat er in 2019-2020 wel ouderbijdragen geïnd zijn, maar deze, vanwege de coronapandemie, niet besteed zijn, was er een bedrag beschikbaar. De oudergeleding van de MR heeft ervoor gezorgd dat dit bedrag op verschillende manieren besteed is. Zo is een gedeelte van het bedrag uitgegeven aan een bemoediging voor leerlingen voor de voor hen nare corona-periode. In overleg met de locaties is gekeken naar een passende besteding. Een deel is geïnvesteerd in onze identiteit en een deel is besteed aan alsnog georganiseerde activiteiten, voor zover mogelijk binnen de maatregelen. Daarnaast is de ouderbijdrage voor 2020-2021 verlaagd (alleen de vaste kosten zijn in rekening gebracht), omdat ook dat seizoen een groot deel van de activiteiten niet kon plaatsvinden.

De MR heeft in 2021 een eigen plek gekregen op het portaal. Deze eigen plek geeft de mogelijkheid om informatie vanuit de MR beter zichtbaar te maken voor personeel. Communicatie is voor de MR een item waar het komende jaar (meer) aandacht voor zal zijn. Er wordt bijvoorbeeld nagedacht over een MR-nieuwsbrief.

Groningen, maart 2022

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1 Identiteit

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

De identiteit is op allerlei manieren verweven in ons onderwijs, in de manier waarop we met elkaar omgaan en in de stijl van leidinggeven. Het geloof, de wijsheid vanuit de Bijbel en de praktijk van christen-zijn komt ter sprake in vele lessituaties, tijdens allerlei gesprekken en bij allerlei andere onderwijsactiviteiten. Bij de dagopeningen en de vieringen rond de christelijke feestdagen krijgt het christelijk geloof en je plek als christen in de wereld en Gods Koninkrijk expliciet de aandacht.
Op teambijeenkomsten en studiedagen per locatie of vakgroep is er aandacht voor het doordenken van de identiteit. Helaas konden in 2021 opnieuw de GSG-brede identiteitsconferenties voor het onderwijzend en ondersteunend personeel vanwege de coronamaatregelen niet doorgaan. Normaliter gaan we tijdens deze conferenties aan de hand van een thema in gesprek over onze identiteit en de dagelijkse praktijk. De tweejarige leergang ‘identitair bekwaam’ voor startende docenten kon gelukkig wel doorgaan. Deze leergang omvat een aantal modules waarin allerlei aspecten van onze identiteit en het werken als identiteitsdrager aan de orde komen. Met de andere drie gereformeerde VO-scholen in Nederland is voortgewerkt aan de vernieuwing van de methode voor de dagopeningen: om de week komt er een volledig vernieuwde en geactualiseerde reeks van vijf dagopeningen digitaal beschikbaar.
In november vond een GSG-brede themabespreking plaats over de omgang met LHBTIQA-leerlingen.

1.2 Strategie

In 2021 is het lonkend perspectief voor de GSG opnieuw geformuleerd:
“Wij zijn een scholengemeenschap waar het volgen van Jezus Christus centraal staat. Leerlingen, studenten en medewerkers ontdekken hun talenten en hun plek in de maatschappij in Gods Koninkrijk. Samen ontwikkelen en zijn we op weg naar het mooiste onderwijs van Noord-Nederland.”
Met leerlingen, studenten, medewerkers, ouders, medezeggenschapsorganen en Raad van Toezicht is doorgesproken over de inhoud en formulering van dit lonkend perspectief en de strategische focusgebieden die de komende jaren de aandacht moeten krijgen. Kwaliteit van onderwijs en identiteit zijn daarbij opnieuw benoemd als de twee hoofdthema’s waar we ons mee onderscheiden én waarop we blijven willen investeren.
In 2021 is intensief gewerkt aan de totstandkoming van een nieuw koersdocument voor de GSG als scholengroep. Begin 2022 is het document afgerond en na goedkeuring door de Raad van Toezicht en instemming vanuit de medezeggenschapsorganen formeel vastgesteld. Het lonkend perspectief is vertaald naar zes strategische speerpunten waar we de komende jaren aan willen werken:

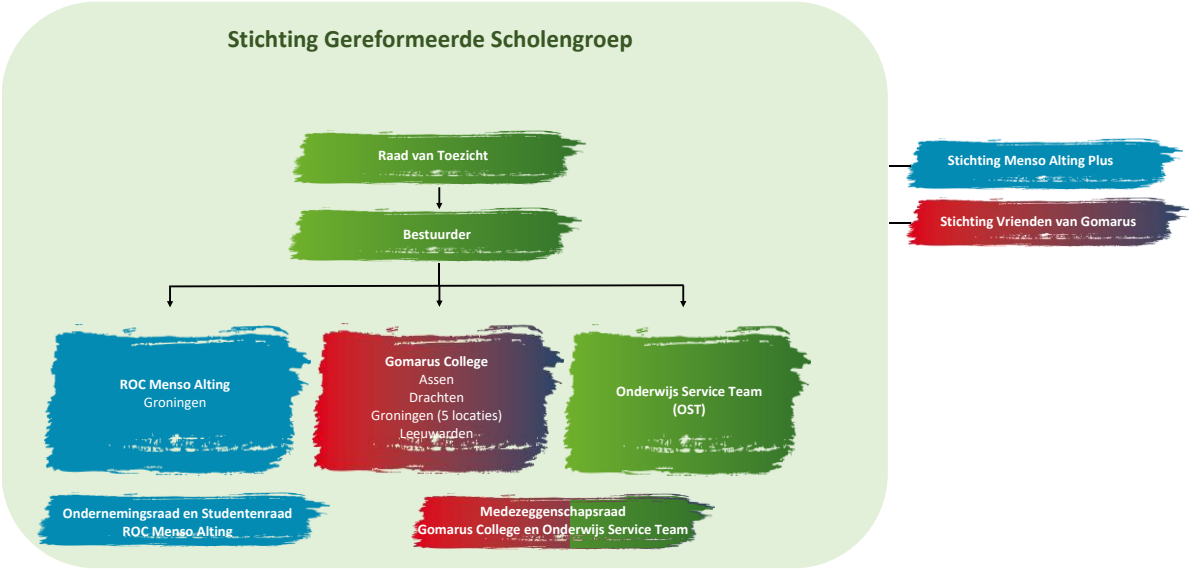
1. Toekomstbestendige scholen (visie, vorming, vormgeving)
2. Versterken interne verbindingen (leerroutes en schakelpunten)
3. Onderwijs en zorg: evenwichtig en in ontwikkeling
4. Optimaal werkklimaat
5. Identiteitsontwikkeling en aannamebeleid
6. Organisatieontwikkeling en cultuur

Zowel het Gomarus College als ROC Menso Alting hebben de hoofdlijnen van hun onderwijsvisie en strategisch beleid beschreven in een Strategisch Beleidsplan c.q. Schoolplan. Deze plannen lopen in 2022 af; beide scholen zullen daarom als vervolg op de Strategienota GSG 2022-2025 werken aan vernieuwde schoolplannen voor het voortgezet respectievelijk middelbaar beroepsonderwijs.
De in 2021 bereikte resultaten staan per school beschreven in de volgende hoofdstukken.

1.3 Organisatie en juridische structuur

Het Gomarus College, ROC Menso Alting en het Onderwijs Service Team (OST) vormen samen de stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG).
Het Gomarus College (school voor voortgezet onderwijs) heeft vestigingen in Assen, Drachten, Groningen (5), en Leeuwarden.
ROC Menso Alting (MBO-onderwijs en volwasseneducatie) heeft één vestiging in Groningen en omvat de afdelingen: Dienstverlening, Business College (voorheen: Economie), Onderwijs & Opvoeding, en Zorg en Welzijn.
Naast het OST is er een Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC). Het OPDC en OST zijn dienstverlenend aan de verschillende onderwijslocaties.
Met ruim 500 betrokken medewerkers geven wij vorm en inhoud aan gereformeerd onderwijs in Noord-Nederland aan meer dan 3800 leerlingen en studenten.

De volgende figuur toont het organigram van de GSG.



De GSG kent drie managementlagen: bestuurder, directeuren en teamleiders. De bestuurder is het bevoegd gezag. De stichting heeft een eenhoofdig College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Sinds 1 mei 2020 is dhr. E. van Hoorn bestuurder van de GSG. Bij ROC Menso Alting zijn een Ondernemingsraad en Studentenraad actief; de Medezeggenschapsraad van het Gomarus College behartigt de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers van het Gomarus College en ook van

het OPDC en OST. Voor een weergave van de activiteiten van de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen verwijzen we naar de eerste pagina's van dit jaarverslag.
De lege, inactieve Stichting Menso Alting Plus wordt in de eerste helft van 2022 formeel opgeheven en ontbonden.
In 2021 is, parallel aan het strategietraject, door het directieteam nagedacht over de te hanteren principes voor de organisatiestructuur en de uitgangspunten voor de besturing van de GSG. Eén en ander is uitgewerkt in een notitie die met de teamleiders, medezeggenschapsorganen en Raad van Toezicht is besproken. De eind 2021 vastgestelde principes en uitgangspunten geven richting aan het verder te ontwikkelen organisatiemodel en geven ruimte voor verdere invulling per school en locatie. Ze vormen geen einddoel, maar een belangrijke basis en vertrekpunt om richting te geven aan wat nodig is voor de (aansturing van de) organisatie. De taken (strategisch, tactisch, operationeel) en taakomvang van directeuren en teamleiders zijn al heel wat jaren onderwerp van gesprek bij de GSG. Onrust en onvrede over de aansturing op een locatie en het vertrek van een directeur op een andere locatie maakten onmiddellijke (tijdelijke) besluiten over de benoeming en taakverdeling onder directeuren in 2021 noodzakelijk. Voor de langere termijn zal begin 2022 een zgn. 'inrichtingsdocument' opgeleverd worden.

1.4 Naleving Branchecodes

De GSG hanteert de Code Goed Bestuur in het mbo en de Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht stemmen in met beide codes; deze instemming is een verplichting ten gevolge van het lidmaatschap van de GSG van de VO-Raad en de MBO-Raad.
Bij de GSG wordt gewerkt vanuit een identiteitsdocument en aan de hand van GSG-waarden. Een verdere uitwerking is beschreven in het Personeelsbeleid, in de Integriteitscode en in andere documenten in ons Handboek Personeelsbeleid. De integriteitscode en klokkenluidersregeling zijn in 2020 geactualiseerd en staan op de websites van de scholen. In 2021 is er geen beroep gedaan op de klokkenluidersregeling.

Hoofdstuk 2 Onderwijs

ROC Menso Alting

2.1 Missie en ambitie

'Vanuit Gods liefde, samen ontdekken, samen groeien en samen verantwoordelijk voor jezelf, de ander en de natuur.' Vanuit die basis willen wij onze studenten begeleiden en onderwijzen. We willen onze studenten stimuleren om het beste uit hunzelf en de ander te willen halen. We willen al onze studenten de kans bieden om succesvol te leren voor het Leven door oog en verantwoordelijkheid voor elkaar, de schepping en de maatschappij.

Onze ambitie voor 2021 is als volgt omschreven: *"Wij willen vanuit en met behoud van onze gereformeerde identiteit samen met het werkveld een leerwerkgemeenschap bieden aan onze studenten: jongeren en volwassenen van alle leeftijden. Daarbij staat het actief ontplooien en ontwikkelen van kwaliteiten en talenten tijdens het hele leven voor het realiseren van doelen vanuit persoonlijk, werkgelegenheids-, of maatschappelijk perspectief centraal. Ons ROC Menso Alting is daartoe een betrouwbare en wendbare organisatie die zich doordacht aanpast aan snel veranderende (werkveld)ontwikkelingen in de maatschappij, de regio en de wereld."*
In 2021 is samen met het Gomarus College nagedacht over de toekomst van het middelbaar beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs van onze scholengroep (zie hoofdstuk 1.2). In 2022 zal het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2018-2022 worden herijkt en vernieuwd.

2.2 Aantal studenten en verdeling over opleidingen

ROC Menso Alting biedt opleidingen aan in de sectoren Zorg en Welzijn, Onderwijs & Opvoeding, Handel en Economie en Administratie. We hebben 19 opleidingen die we aanbieden in de BOL, waarvan we 7 opleidingen ook aanbieden in de BBL en 1 opleiding in de derde leerweg. In het schooljaar 2021-2022 zijn we gestart met de cross-over opleiding Servicemedewerker.

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

Studentenaantallen per 1 oktober	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Business College	122	116	103	95	90	96	85
Dienstverlening	53	59	44	38	38	42	31
Verpleegkunde	153	143	138	147	149	162	171
Maatschappelijke zorg	232	220	227	233	222	215	201
Onderwijs en Opvoeding	116	133	142	158	199	205	188
Contract-/ander onderwijs (niet-bekostigd)			16	35	45	27	38
Totaal	676	671	670	706	743	747	714
Totaal (alleen bekostigd)	676	671	654	671	698	720	676

In 2019 en 2020 was een stijging te zien van het totaal aantal studenten. De stijging in 2020 heeft te maken met onder andere een hogere instroom bij Onderwijs en Opvoeding en bij het basisjaar van Business College (de voormalige afdeling Economie) dan verwacht, de voortzetting van de BBL-opleidingen en een aantal verlengers vanwege COVID-19. In 2021 staan er beduidend minder studenten ingeschreven. De instroom van onze studenten vanuit onze loyale achterban is altijd stabiel

geweest, maar dit wordt in toenemende mate minder vanzelfsprekend. Ook neemt het aantal potentiële studenten voor de reguliere opleidingen af doordat de populatie 16 jarigen afneemt. Een andere verklaring voor de vermindering van het aantal studenten is de invloed van Corona. Door de maatregelen hebben we geen fysieke open dagen gehad. De open dagen zijn voor onze school erg belangrijk, omdat studenten door een bezoek aan onze school de goede sfeer kunnen proeven.
We hopen doordat we voor de werving van schooljaar 2022 weer fysieke open dagen kunnen organiseren er weer meer studenten ROC Menso Alting weten te vinden en voor onze school kiezen. Daarnaast wordt er door de verschillende teams dit jaar meer ingezet op naamsbekendheid van onze school (externe profilering) en zijn de contacten met decanen op vmbo-scholen in de regio geïntensiveerd. We gaan ervan uit dat dit ook invloed zal hebben op het aantal aanmeldingen.

In onderstaande tabel is de verdeling van de studenten over de verschillende leerwegen te zien. Het gros van onze studenten staat ingeschreven bij een BOL-opleiding. Het aantal studenten dat bij een BBL-opleiding staat ingeschreven stijgt. Vorig schooljaar waren er 45 studenten ingeschreven in de BBL, dit aantal is dit jaar gestegen naar 67 studenten. Ook het aantal studenten in het contractonderwijs stijgt. Deze studenten volgen bij ons een (bij)scholing.

Leerweg en aantal studenten op 1 oktober 2021	BOL	BBL	OVO	Overig
Business College	85	0	0	0
Dienstverlening	31	0	0	0
Verpleegkunde	171	0	0	0
Maatschappelijke zorg	145	56	6	32
Onderwijs en Opvoeding	177	11	0	0
Totaal	609	67	6	32

2.3 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering

Ook in 2021 had Corona een grote invloed op het onderwijs. In januari zijn we gestart met online onderwijs. Toen de school weer open mocht, hadden we te maken met maatregelen die ervoor zorgden dat we niet alle studenten tegelijk fysiek onderwijs konden aanbieden. Het hebben en behouden van een stageplek was in het afgelopen jaar voor sommige studenten lastig. Sommige studenten hebben afscheid moeten nemen van de stageplek en noodgedwongen moeten zoeken naar een nieuwe plek. Uiteindelijk hebben alle studenten een stageplek kunnen vinden.
Met behulp van verschillende subsidiegelden en de lumpsumverhoging hebben we kunnen inzetten op het aanbieden van meer praktijklessen, extra studieondersteuning en begeleiding. Er is een ICT-hulpgroep opgericht om collega's bij te staan in het geven van online onderwijs waardoor de deskundigheid vergroot werd en de kwaliteit van het online onderwijs verbeterd is.

Student Maatschappelijke Zorg: "Docenten weten goed waar ze het over hebben en geven vanuit die kennis les. Erg tevreden over studie loopbaan begeleiders, denken goed mee vanuit mijn kunnen en mijn perspectief."

Aan het begin van het schooljaar 2021-2022 konden we gelukkig normaal starten. In de introductieweek konden de geplande activiteiten doorgang vinden en zijn er voor alle studenten (deels extra) introductie-activiteiten gepland. Ook is er extra tijd besteed aan de ontmoeting tussen medewerkers in de vorm van teambuilding en uitstapjes. Hierdoor zijn de onderlinge verhoudingen versterkt wat de samenwerking en de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorgsystematiek is goed verankerd binnen ROC Menso Alting. De medewerkers zien en ervaren de meerwaarde van de kwaliteitszorgsystematiek. De systematiek geeft richting, sturing en controle aan de werkzaamheden. Door te werken volgens de PDCA-cyclus worden de doelen en de acties die daarbij horen uitgevoerd en gemonitord en afsluitend geanalyseerd en geëvalueerd. Hierdoor wordt er gestructureerd gewerkt aan de gestelde doelen. Aan het begin van het schooljaar 2021-2022 is het kwaliteitsbeleid geëvalueerd. Leerpunten uit de evaluatie zijn verwerkt en het aangepaste beleid is vastgesteld.

De afdeling Onderwijs & Kwaliteit (O&K) overlegt elke twee weken met de teamleiders. In dit werkoverleg worden het onderwijs, de (bedrijfs)processen en de kwaliteitscyclus besproken. Daarnaast is er een vergaderstructuur tussen O&K en het MT waarin in overleg keuzes gemaakt worden en nieuw beleid wordt doorgesproken. Aan het eind van het schooljaar hebben de teamleiders een jaarrapportage geschreven. Hierin werd er teruggekeken naar het afgelopen jaar en werden de belangrijkste zaken besproken. In oktober hebben de teams hun zelfevaluatie gehouden door middel via een dialoogsessie. De resultaten hiervan zijn besproken binnen de vergaderingen van het MT met O&K. Hieruit kwam naar voren dat het bespreken van data binnen de teams en het MT beter kan. Hierop is besloten om de data die centraal binnenkomt te bespreken tijdens de vergaderingen van het MT met de afdeling O&K. Hierdoor kan er beter duiding gegeven worden aan de data door de teamleiders en wordt het bespreken van data duidelijker gepositioneerd. En zo krijgen de teamleiders handvatten om de resultaten te bespreken in de teams.

In 2021 zijn de werkzaamheden voor de implementatie van OnStage grotendeels afgerond. Alle teams zijn in het schooljaar 2021-2022 gestart met de begeleiding van de BPV in OnStage. Verder is de implementatie van Eduarte in 2021 voortgezet. Zo wordt inmiddels de formatieve toetsing in Eduarte ingevoerd zodat de studenten ook inzicht hebben in hun formatieve ontwikkeling. Daarnaast zijn voorbereidingen uitgevoerd voor de inrichting van de module OLS waardoor het vanaf schooljaar 2022-2023 mogelijk is om de keuzes voor keuzedelen en keuzevakken via Eduarte te laten verlopen. Hierdoor wordt Eduarte dé centrale plek voor de zaken rondom onderwijs en examinering.

Student Commercie:
"Eerst was de Duitse les heel slecht, maar toen hebben we een mail gestuurd en er over gepraat en nu is de Duitse les verbeterd. De les was namelijk te moeilijk en nu beginnen wij bij de basis."

Instellingsaudit vanuit Kwaliteitsnetwerk MBO

Op 15 en 16 november 2021 is een instellingsaudit van het Kwaliteitsnetwerk MBO conform het dialoogmodel uitgevoerd. Deze instellingsaudit stond gepland in 2020 maar was uitgesteld vanwege COVID-19.
Bij de opzet en inrichting van de instellingsdialoog is gekozen voor de uitvoering van dialoogsessies met vertegenwoordiging vanuit alle belanghebbenden van de organisatie. Het programma werd zo samengesteld dat het dialoogteam gesprekken kon voeren met studenten, docenten, staf, directie, bestuurder en Raad van Toezicht. Met een aantal bedrijven werd eveneens de dialoog aangegaan. Uitgangspunt in alle gesprekken was de vooraf opgestelde en gedeelde vraagstelling van ROC Menso Alting: "Hoe draagt de vernieuwde kwaliteitszorgsystematiek bij aan de verbetering van de kwaliteit van onderwijs?" De vraagstelling was bewust op deze wijze breed geformuleerd zodat dit het dialoogteam de mogelijkheid bood op de volledige PDCA-cyclus te kunnen reflecteren.
Op basis van het bestuderen van documentatie en het gedurende twee dagen voeren van gesprekken, kwam het dialoogteam tot de volgende afrondende bevindingen en aanbevelingen. Het kwaliteitssysteem van ROC Menso Alting werkt, de taken en verantwoordelijkheden binnen het kwaliteitszorgsysteem zijn belegd en er is samenwerking tussen het management, de teams en kwaliteitszorgondersteuning. De studenten, medewerkers en bedrijven hebben in de verschillende

sessies in algemene zin aangegeven tevreden te zijn met de gang van zaken. Om vanuit de huidige kwaliteitszorgsystematiek verder te komen in het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, is het noodzakelijk een aantal vervolgstappen te zetten. Dit betreft voornamelijk het organiserend- en het professioneel vermogen. Denkend en handelend vanuit de vaststelling dat de organisatie een groot aantal zaken op orde heeft. zal de inzet hierbij gericht kunnen worden op de cultuurverandering. Het dialoogteam ziet aanknopingspunten voor verbetering. Evalueren, analyseren en het kwalitatief inhoudelijk reflecteren heeft nog aandacht nodig. Dit roept de vraag bij het dialoogteam op of over deze informatie het goede gesprek wordt gevoerd. Om het planmatig en cyclisch werken beter te doorleven is het van belang om de teams op dit terrein verder te professionaliseren. Gegevens kunnen aan betekenis winnen als er diepgaandere analyses worden gemaakt. Dit, in combinatie met het blijvend stimuleren van kwaliteitsbewustzijn en de eigen verantwoordelijkheid (eigenaarschap), kan de ontwikkeling naar een professionele cultuur bevorderen.
We nemen vanuit de rapportage en terugkoppeling van het dialoogteam de onderstaande thema's mee in de lange termijndoelen van het nieuw te schrijven Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2022-2026:

1. Verdiepen van het kwaliteitsdenken en – handelen
    a. Intensivering van de dialoog
    b. Ontwikkelen van bepaalde kenmerken van kwaliteitscultuur
2. Optimaliseren van de informatiedeling en samenwerking over de teams heen
    a. Efficiëntie in innovatie en verbetering onderwijs
3. Professionaliseren op evalueren en analyseren
    a. Diepgaandere analyses om zo meer betekenis te geven aan gegevens.

Examinering en diplomering
In 2021 is Eduarte verder geïmplementeerd onder andere op het gebied van examinering. Alle betrokkenen rondom examinering hebben beter zicht op de behaalde examenresultaten doordat deze na vaststelling geregistreerd worden in Eduarte. Zo kunnen studenten en SLB'ers in Eduarte zien welke resultaten behaald zijn. Daarnaast verloopt de vaststelling van de examens nu via het digitale systeem JOIN. Dit houdt in dat de examencommissie op elk moment en op elke plaats de examens kan vaststellen. Dit vergroot de flexibiliteit en wendbaarheid van het vaststellingsproces. Daarnaast heeft de examencommissie beter zicht op de doorlooptijden van de vaststelling en het aantal examens wat vastgesteld moet worden. Dit is een verbeterslag met betrekking tot de monitoring en borging van het vaststellingsproces. Verder is er door de komst van JOIN een digitaal examendossier waarbij alle relevante documenten voor de diplomering van de student op één centrale plek te vinden zijn.
Ook is er dit jaar een start gemaakt om de processen rondom de aanvraag van faciliteiten, vrijstellingen en diploma's via een workflow in Eduarte te laten verlopen. Hierdoor zal het voor de student makkelijker worden om deze aan te vragen en ook zal dit de monitoring van deze processen verbeteren. Daarnaast zijn alle teams bezig om zich voor te bereiden op het digitaal examineren en zijn enkele teams al pilots aan het draaien. De teams zijn enthousiast over het digitaal examineren omdat de administratie om de examens minder omslachtig wordt.
De examencommissie heeft aan het einde van het jaar een enquête examinering en diplomering uitgezet. De resultaten hiervan zijn besproken in de examencommissie en de leden gaan de uitkomsten hiervan bespreken in de teams.
Uit het inspectiebezoek (zie verderop) kwam naar voren dat doordat we een kleine school zijn, veel mensen dubbele petten op hebben, ook op het gebied van examinering en diplomering. Het is goed om ons bewust te zijn van de mogelijke risico's van deze dubbele petten en de eventuele belangenverstrengeling die de keuze voor één examencommissie met zich mee brengt. De docenten die lid zijn van de examencommissie hebben allemaal een taak en verantwoordelijkheid in de

uitvoering van onderwijs en examinering. Daarnaast adviseren de medewerkers van de afdeling Onderwijs en Kwaliteit de medewerkers over zaken gerelateerd aan onderwijs en examinering. Mede vanwege de feedback vanuit de inspectie heeft de examencommissie een inrichtingsdocument geschreven. Om mogelijke belangenverstrengeling te voorkomen en helderheid te geven over rollen, taken en verantwoordelijkheden is besloten een aantal taken van de centrale examencommissie te delegeren naar subcommissies. De examen- en subcommissieleden zijn officieel (her)benoemd door de bestuurder.

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

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

We onderkennen de volgende nadelen en knelpunten:

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

Intensivering
Alle opleidingen van ROC Menso Alting voldoen aan de 1.000-urennorm. Uitgangspunt daarbij is het leveren van onderwijs van kwaliteit, de norm is daarvoor een hulpmiddel.

Student Verzorgende IG:
"Ik vind het een leuke school met een leuke klas. Er zit een goede sfeer in en je voelt je hier veilig en je kan ook goed over weg met de leraren dus ik zou zeggen dat de school gewoon moet doorgaan op de manier zoals het nu gaat."

Inspectie
In het schooljaar 2020-2021 zou de GSG in aanmerking komen voor een regulier vierjaarlijks onderzoek. Door de coronamaatregelen heeft de inspectie echter de werkwijze van haar onderzoek aangepast. Per te bezoeken schoolbestuur beperkte de inspectie zich tot het maken van een inschatting van risico's op grond waarvan besloten zou worden of vervolgonderzoek eventueel nodig zou zijn. Dit gebeurde onder meer op basis van aan analyse van onderwijsresultaten en documenten, signalen en de toezichthistorie, waaronder het meeste recente oordeel over Kwaliteitszorg en ambitie op bestuursniveau, en diverse gesprekken. In maart en april 2021 is er een online inspectiebezoek geweest waarbij de inspectie gesprekken heeft gevoerd met verschillende geledingen binnen onze school. Op basis van de bevindingen vanuit de risicoanalyse en de verificatiegesprekken heeft de inspectie geconcludeerd dat er geen aanleiding was om het vorige oordeel aan te passen of vervolgonderzoek uit te voeren. We behouden daardoor de eerder gegeven voldoende beoordelingen. Het is op dit moment nog niet bekend wanneer de inspectie weer een regulier vierjaarlijks onderzoek bij ons uitvoert.

2.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De wereldwijde coronapandemie heeft ook ons onderwijs hard geraakt. Veel studenten en medewerkers zijn zelf ziek geweest en velen zijn geconfronteerd met ernstige kwetsbaarheid, langdurige uitval, overlijdens en eenzaamheid. De opkomst van nieuwe coronavarianten en de steeds wisselende maatregelen zorgden voor onzekerheid over de voortgang van het onderwijs, de aansluiting bij school, het studentenleven en de toekomst. Vanuit school hebben we ons maximaal

ingezet om, vanuit het gedeelde geloof in een trouwe God Die ons allemaal kent en ziet en Die te vertrouwen is, studenten en medewerkers te ondersteunen, ruimte en hoop te bieden en te helpen.
Nadat de Ministers van OCW in februari 2021 een Nationaal Programma Onderwijs (NPO) aankondigden, hebben we in het voorjaar onze ambities geformuleerd passend bij de situatie in onze organisatie en verwoord in een 'corona herstelplan ROC Menso Alting'. De ambities volgen uit het landelijke Bestuursakkoord NPO voor het mbo. Onze ambities hebben we gekoppeld aan de thema's uit de landelijke keuzelijst. In het plan hebben we voorbeelden gegeven van acties die teams kunnen inzetten. Het plan is ter instemming voorgelegd aan de OR en Studentenraad, die hun instemming hebben verleend. Vervolgens hebben de teams concrete acties uitgewerkt passend bij de situatie in hun team en hun opleidingen en is een financiële doorrekening gemaakt. Eén en ander is vastgelegd in een corona-actieplan en financiële begroting. Na bespreking met en instemming van de OR en Studentenraad zijn de plannen formeel vastgesteld. Het corona herstel- en actieplan is verstuurd naar Berenschot die de landelijke monitoring verzorgt en de teams zijn gestart met de voorbereiding en uitvoering van de activiteiten.
In deze paragraaf beschrijven we onze ambities, de daaraan gekoppelde thema's uit het Bestuursakkoord, onze activiteiten en de verwachte uitgaven (in euro's).

Ambities
Uit het actieplan: "In de afgelopen tijd heeft COVID-19 gezorgd voor veel reuring binnen onze onderwijsinstelling. Met man en macht hebben we ervoor gezorgd dat ons onderwijs kwalitatief doorgang heeft kunnen vinden in een 'online variant'. Dat onze studenten nu extra begeleiding en ondersteuning nodig hebben, dat moge duidelijk zijn, maar corona heeft ons ook veel gebracht.
We zijn trots op de snelheid waarmee verschillende processen zijn gedigitaliseerd, de flexibiliteit van de studenten en medewerkers en de ontstane inzichten die een andere kijk geven op het verzorgen en organiseren van onderwijs. Daarom willen we naast het inhalen en voorkomen van verdere studievertraging ook onderzoeken hoe we ons onderwijs kunnen aanpassen met gebruikmaking van de ontstane inzichten en zo duurzaam en dynamisch onderwijs te kunnen aanbieden passend bij de veranderende maatschappij." Dit wordt samengevat in de onderstaande tabel.

Ambities ROC Menso Alting	Thema's bestuursakkoord	2021	2022	2023	Voortgang activiteiten onder de thema's
Ondersteuning bieden aan de studenten en rust terugbrengen in de organisatie	Soepele in- en doorstroom	48.350	8.950	-	Conform planning m.u.v. *versterking van studie oriëntatie*. Opnieuw ingepland in 2022
	Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	28.250	6.250	-	Conform planning
	Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	625	625	-	Conform planning
Verder bouwen aan kwalitatief goed onderwijs fysiek en op afstand	Leven Lang Ontwikkelen (aanpak jeugdwerkloosheid)	11.250	11.250	-	Conform planning; stakeholdersbijeen-komst opnieuw ingepland 2022
Docenten en medewerkers professionaliseren passend bij de veranderingen in het onderwijs	Verbindende activiteiten/ scholingsmogelijkheden medewerkers	22.400	38.750	1.500	Conform planning
De goede veranderingen behouden en door ontwikkelen **Verder bouwen aan kwalitatief goed onderwijs fysiek en op afstand**	Onderwijsontwikkeling	51.250	43.250	4.275	Conform planning
Administratie en beheerlasten; beleid, verantwoording en monitoring	Budget niet toebedeeld aan thema	15.000	15.000	-	Conform planning
	Totaal	177.125	124.075	5.775	

Verdeling en besteding gelden
Het totaal aan NPO-middelen in de corona-enveloppe dat wij ontvangen is € 354.455,-. De verdeling en beoogde besteding van het budget op de peildatum 1 januari 2022 is al concreet gemaakt voor een totaalbedrag van € 306.975,-. Dit deel van het budget is verdeeld over studiejaar 2021-2022 (€ 177.125,-), studiejaar 2022-2023 (€ 129.850,-) en het eerste deel van 2023-2024 (€ 5.775,-).

Voortgang, monitoring, verantwoording & bijstelling
De afdeling Onderwijs en Kwaliteit (O&K) monitort de verschillende NPO-plannen in ons mbo. De evaluatie van de activiteiten uit het Corona herstel- en actieplan wordt meegenomen in de bestaande overlegstructuur tussen MT en O&K. De uitvoering, de bijstelling en het beoogd effect van de activiteiten worden besproken. De teamleiders en hun teams evalueren de uitgezette activiteiten zelf. In de geplande evaluatiemomenten met MT en O&K wordt dit als input meegenomen.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Eigen thema
Ontwikkeling en coronaherstel- en actie plan	Activiteit is afgerond. Na elke evaluatie wordt gekeken of bijstelling nodig is.	Passend plan voor de besteding van corona gelden onder NP Onderwijs.	Administratie en beheerslasten; beleid en verantwoording & monitoring
Evaluatie, monitoring & verantwoording	Proces loopt naar tevredenheid. De eerste evaluatieronde is geweest. Volgende overkoepelende evaluatie staat gepland voor periode 4 schooljaar 2022.	Bewaken, monitoren en verantwoorden van de acties uit het actieplan.	

In de eerste evaluaties van de ondernomen acties is naar voren gekomen dat de activiteiten die uitgevoerd of ingezet zijn ter bevordering van de *soepele in- en doorstroom* en het *welzijn van de studenten* een vervolg nodig hebben. Er is meer budget besteed aan de activiteiten *'extra begeleiding'* en het *'wegwerken/voorkomen van studievertraging'*, dan begroot. Er is meer aandacht nodig voor activiteiten onder deze thema's dan in eerste instantie gedacht werd. Halverwege 2022 worden de meeste geplande activiteiten afgerond. Het resterende, nog niet concreet toebedeelde bedrag van € 47.480,- zal onder andere worden ingezet voor vervolgacties rondom bovengenoemde thema's zowel in 2021-2022 als de komende schooljaren. De voortgang van de activiteiten in het plan verloopt over het algemeen naar wens en conform planning. De coronamaatregelen heb er voor gezorgd dat een aantal activiteiten verplaatst is naar 2022. Hieronder volgt een gedetailleerde uitwerking van het activiteitenplan.

Student Verpleegkundige: "Superleuke, gezellige, sfeervolle school! Ik ga altijd met plezier naar school en word altijd hartelijk ontvangen door alle docenten en studenten."

Realisatie activiteitenplan NP Onderwijs gelden – detailinformatie per ambitie

Ambitie: Ondersteuning bieden aan de studenten en rust terugbrengen in de organisatie
Om de verbinding tussen de studenten onderling en met het docententeam te vernieuwen en te versterken na maanden van veel online onderwijs hebben de teams ingezet op het organiseren van (vak)inhoudelijke introductieweken. De activiteiten vonden plaats op de eilanden Ameland en Schiermonnikoog maar er zijn ook sportieve introdagen georganiseerd dichter bij huis. Daarnaast zijn de teams gestart met de inzet van extra SLB-activiteiten en extra groepscoaching met als doel *de studenten proactief te benaderen* en *ondersteuning* te bieden.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Thema bestuursakkoord
(Vak)inhoudelijke introductieweken	De introductieactiviteiten zijn afgerond naar tevredenheid.	Ontmoeting en het vernieuwen van de verbinding onderling.	Welzijn van onze studenten en de sociale binding met de opleiding
Extra SLB-activiteiten en extra groepscoaching	De extra SLB-activiteiten/groepscoaching verloopt naar tevredenheid.	De studenten proactief te benaderen en ondersteunen.	

Als organisatie merken we dat de studenten het lastig vinden om weer te leren in een schoolse omgeving. Ze vinden het lastig om hun focus te behouden en het adaptieve vermogen ofwel het constant moeten aanpassen aan een nieuwe situatie kost hen veel energie. De extra uren voor het extra ondersteunen van de studenten als groep zijn meer dan welkom. Deze uren zijn verdeeld over de maanden van de studiejaren 2021-2022 en 2022-2023. Elk team maakt hierin haar eigen keuzes, kijkende naar wat de studenten nodig hebben.

Het hebben en behouden van een stageplek was in het afgelopen jaar een spannende voor de studenten. Niet alle stages hebben doorgang kunnen vinden. Sommige studenten hebben zelfs afscheid moeten nemen van de stageplek en noodgedwongen moeten zoeken naar een nieuwe plek. Het team PB-MVZ heeft drie collega's ruimte gegeven voor het actief verwerven van stageplekken voor de studenten. De bezoeken leveren nieuwe contacten op waar we studenten kunnen matchen die een stageplek hard nodig hebben.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Thema bestuursakkoord
Actief verwerven van stageplekken	Deze actie in gestart in periode 1 (sept 2021) en verloopt naar tevredenheid.	Studenten matchen	Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Onder deze ambitie hebben we ook extra ingezet op het *proactief benaderen van de kwetsbare studenten*. De medewerkers van het IZAT (intern zorg en advies team) hebben kwetsbare studenten begeleid die tijdens de (gedeeltelijke) lockdown geen veilige of rustige studieplek thuis hadden. Daarnaast stonden deze medewerkers klaar voor studenten die behoefte hadden aan een gesprek over de beperkingen die ze ervaarden tijdens deze periode. Om ervoor te zorgen dat ook de eerstejaarsstudenten het IZAT kennen, is er ingezet op het bezoeken van de klassen in de eerste periode. Met deze activiteiten hebben we op een andere manier aandacht besteed aan het welzijn van onze studenten. De acties zijn ingezet voor studiejaar 2021-2022 en verlopen naar tevredenheid. Deze acties zullen ook in het studiejaar 2022-2023 ingezet worden.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Thema bestuursakkoord
Proactief benaderen van de kwetsbare studenten	Activiteiten verlopen naar tevredenheid.	Kwetsbare studenten extra ondersteuning bieden	Welzijn van onze studenten en de sociale binding met de opleiding.

Doordat het geven van fysiek onderwijs niet of in beperkte mate (kleinere groepen) mogelijk was, zijn er onderwijsactiviteiten niet doorgegaan of hebben verschillende groepen studenten studievertraging opgelopen in hun studie. We hebben ingezet op extra praktijklessen, extra ICT en extra lessen voor de generieke vakken. Daarnaast is er ingezet op het actiever begeleiden van studenten die vertraging hebben opgelopen in het studiejaar 2020-2021 en hun diploma niet hebben kunnen halen. De inzet van deze onderwijsactiviteiten loopt conform planning en de eerste effecten zijn zichtbaar; een aantal vertragende studenten zijn inmiddels gediplomeerd. De loopbaandag heeft niet plaats kunnen vinden vanwege de COVID-maatregelen en beperkingen. Deze dag is opnieuw ingepland in september 2022. De studenten kunnen nu op individueel niveau een gesprek aanvragen bij de studieadviseurs.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Thema bestuursakkoord
Aanbieden van inhaallessen, begeleiding van studenten met studievertraging	Activiteiten verlopen naar tevredenheid; eerste studenten zijn gediplomeerd	Wegwerken en voorkomen van studievertraging	Soepele in- en doorstroom
Loopbaandag	Niet conform planning. Verplaatst vanwege maatregelen corona	Studenten ondersteunen bij het maken van een studiekeuze	

Ambitie: Kwalitatief verder bouwen aan kwalitatief goed LLO-(volwassenen)onderwijs fysiek en op afstand

De projectgroep LLO is druk geweest met de randvoorwaarden die nodig zijn voor het aanbieden van LLO-activiteiten. Er is afstemming gezocht met de afdelingen Financiën en Marketing & Communicatie en de afdelingsteams. Daarnaast werden de ICT-systemen opnieuw ingericht zodat de processen rondom aanmelding, inschrijving, examinering en diplomering voor LLO-activiteiten kunnen plaatsvinden. Deze activiteiten lopen conform planning. In 2022 worden de medewerkers opnieuw bevraagd over LLO; dit keer over de onderwijsinhoudelijke kant; welke onderwijsactiviteiten kunnen we aanbieden en welke collega's willen hierin participeren. Daarnaast staat er een stakeholderssessie gepland in 2022; deze ging in 2021 niet door vanwege de coronamaatregelen. Met deze activiteiten krijgen we inzicht in de behoefte vanuit het bedrijfsleven en kunnen we de groep docenten aanvullen en draagvlak intern verhogen.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Thema bestuursakkoord
Inrichting structuur LLO	Activiteiten verlopen naar tevredenheid. Stakeholderssessie verplaatst vanwege coronamaatregelen.	Studenten extra scholing of maatwerk bieden voor een betere start op de arbeidsmarkt	Leven Lang Ontwikkelen - aanpak jeugdwerkeloosheid

Ambitie: Verbindende activiteiten/ scholingsmogelijkheden medewerkers

Het jaar zijn we gestart met gezamenlijke activiteiten om de onderlinge band als collega's te versterken. De teams hebben ingezet op teamdagen met als doel het ontmoeten van elkaar. Als organisatie merken we dat de teams behoefte hadden aan deze vorm van ontmoeting met elkaar en verbinding aan elkaar. Ook medewerkers moesten de draad weer oppakken van online naar fysiek onderwijs en dat was niet altijd even gemakkelijk.

Vanwege de vele veranderingen in het onderwijs hebben we ingezet op het professionaliseren van de medewerkers. Er zijn scholingen geweest op het gebied van (digitale) examinering, Eduarte en JOIN. Daarnaast is eind 2021 E-WISE aangeschaft. De online nascholing van E-WISE vormt een sterke basis voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. In studiejaar 2022-2023 staan er nog twee gezamenlijke scholingen op de planning. De ene is gericht op de veranderende rol van de SLB-er, de andere op vorming en ontmoeting van medewerkers vanuit onze identiteit.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Thema Bestuursakkoord
Aanbieden van scholingen voor medewerkers	Activiteiten verlopen naar tevredenheid. Nog niet alle activiteiten zijn gestart.	Deskundigheid van medewerkers verhogen	Verbindende activiteiten/ scholingsmogelijkheden medewerkers
Verbindende activiteiten medewerkers	Activiteiten zijn afgerond naar tevredenheid.	Onderlinge band van de medewerkers versterken	

Ambitie: Onderwijsontwikkeling; De goede veranderingen behouden en door ontwikkelen / Verder bouwen aan kwalitatief goed onderwijs fysiek en op afstand

Het onderwijs vraagt om een onderwijsteam dat meebeweegt met de veranderingen in de arbeidsmarkt en het beroep waar het onderwijs voor opleidt. De coronapandemie zorgde de afgelopen tijd voor een sterk adaptief vermogen en flexibiliteit van de teams om mee te bewegen met de steeds veranderende manier van onderwijs geven. Door de coronamaatregelen kwamen verschillende vragen aan de orde: Hoe pakken we dit op? Hoe organiseer je fysiek onderwijs rekening houdend met …? Wat kan online georganiseerd worden? De teams zijn in 2021 gestart met verschillende activiteiten om het bestaande curriculum wendbaarder en actueler te maken. Een wendbaarder curriculum zorgt ervoor dat het team beter kan inspelen op situaties waarbij fysiek onderwijs lastiger is en het maakt de antwoorden op de vraag naar maatwerk eenvoudiger. Het ene team heeft gekozen voor meer modulair onderwijs, het andere team voor een onderverdeling van het lesprogramma in thema's. De niveau 2-opleidingen zijn erop gericht de praktijk meer te integreren in het onderwijs, naast de beroepspraktijkvorming. Om de deskundigheid te vergroten is er gekozen voor interne- en externe trainingen (bijv. scholingstraject met de NHL, SPL) en teamontwikkeldagen. Daarnaast krijgt het rekenonderwijs een extra impuls zodat beter ingespeeld kan worden op de behoefte van de student.
In deze trajecten worden de teams bijgestaan door de onderwijskundigen en de ICT hulpgroep. Zij kunnen ondersteunen bij de verschillende processen of helpen bij de uitvoering van activiteiten.
De voorbereidingen voor een schoolbrede onderwijs brainstormsessie c.q. open dialoog wat betreft de ambitie *behouden van de goede veranderingen door de COVID-periode en dit verder door ontwikkelen* zijn gestart. Deze activiteit vinden plaats in mei 2022.

Activiteit	Voortgang	Beoogd effect/ doel	Eigen thema
Curriculum ontwikkeling	Activiteiten verlopen naar tevredenheid. Nog niet alle activiteiten zijn gestart.	Verdere ontwikkeling van de verschillende curricula	Onderwijsontwikkeling
Scholing m.b.t. curriculumontwikkeling		Verhogen deskundigheid medewerkers	
School brede onderwijsdialoog	In voorbereiding. Activiteit staat gepland in mei 2022.	Leren van elkaar Collegiale consultatie	
Ondersteuning ICT-hulpgroep en onderwijskundigen	Ondersteuning verloopt naar tevredenheid. Teams en medewerkers weten de collega's te vinden en zetten hen in daar waar nodig.	Het bieden van specifieke ondersteuning aan medewerkers	

2.5 Kwaliteitsagenda

Vanaf het schooljaar 2019-2020 werken we aan de speerpunten vanuit de Kwaliteitsagenda ROC Menso Alting 2019-2022. Deze speerpunten zijn:

- Jongeren in kwetsbare posities
- Gelijke kansen
- Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Student Verpleegkundige: "Ik ben nog steeds heel blij met de keuze die ik heb gemaakt om te kiezen voor Menso Alting."

De doelen en ambities van deze speerpunten zijn gekoppeld aan de strategische doelen vanuit het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2018-2022 (SBP) en zijn in samenspraak met onze stakeholders opgesteld.

Speerpunt jongeren in kwetsbare posities

Bij dit speerpunt willen we bereiken dat al onze studenten, en met name jongeren in kwetsbare posities, de ruimte krijgen om zich zo te ontwikkelen dat hun persoonlijk talenten tot bloei kunnen komen en onze studenten succesvol kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt en/of een vervolgopleiding. Dit is extra belangrijk voor jongeren in kwetsbare posities, omdat zij minder

mogelijkheden en kansen hebben om zichzelf optimaal te ontwikkelen. Daarom zetten we als ROC Menso Alting in op een breed programma voor de studieloopbaanbegeleiding, waardoor het mogelijk is om een intensieve begeleiding aan te bieden. Ook willen we door ons vormend onderwijs onze studenten toerusten en vormen tot burgers die handelen vanuit christelijke waarden en verantwoordelijkheid nemen voor hun handelen.

Doelen

In 2021 wilden we ons studieloopbaanprogramma uitvoeren zoals we dit ontwikkeld hadden. Daarnaast wilden we verder gaan met de ontwikkeling van de onderwijsprogramma's voor het vormend onderwijs en met het vergroten van de samenhang tussen het vormend onderwijs en de beroepsspecifieke onderdelen. Een belangrijk thema was om in tijden van Corona goed zicht te houden op onze kwetsbare studenten en ervoor te zorgen dat deze studenten niet uit gingen vallen.

Realisatie

Onze studenten zijn erg tevreden over onze studieloopbaanbegeleiding en waarderen deze met een 3,7 op een vijfpuntschaal. Ze geven aan dat ze door hun SLB'er gezien worden en goed begeleid worden tijdens hun studie en hun persoonlijke ontwikkeling. Hier zijn we erg blij mee, omdat dit in tijden van Corona niet vanzelfsprekend is. Doordat er meerdere keren schoolsluitingen zijn geweest, was het risico vergroot dat de contacten tussen student en SLB'er onder druk zou komen te staan. Dat dit niet gebeurd is, is een groot compliment aan onze SLB'ers en docenten. Ook de huidige eerstejaars zijn erg tevreden over het studieloopbaanprogramma. Ze weten bij wie ze terecht kunnen als ze problemen ervaren die hun studievoortgang belemmeren en voelen zich thuis bij de opleiding.

Er is extra ingezet op studieloopbaanbegeleiding om juist de kwetsbare student goed te kunnen begeleiden en net dat stukje extra aandacht te geven dat deze student nodig had. Tijdens de schoolsluitingen was de school elke dag open voor studenten die daar, om welke reden dan ook, behoefte aan hadden. De behoefte is door het IZAT actief uitgevraagd bij de SLB'ers, zodat er een goed beeld was van de studenten die dit betrof. Ook was er elke dag een lid van het IZAT beschikbaar, zodat het mogelijk was voor de studenten om een gesprek te hebben. Omdat niet elke student de middelen had om thuis te werken, heeft de school laptops beschikbaar gesteld. Zodoende konden studenten die zelf geen laptop hadden, toch thuis het onderwijs volgen en de opdrachten maken.

Student Verzorgende IG:
"Het is een fijne school. Je wordt goed geholpen en je wordt echt gezien. De leraren zijn superfijn en omdat de leraren goed met elkaar kunnen brengen ze een goeie sfeer in de school. De sfeer op school is fijn, ook onderling bij de leerlingen."

Ook hebben we ingezet op het schakelprogramma. Hierbij worden studenten begeleid die dreigen uit te vallen. Er wordt samen met de student gekeken waar de student zijn of haar onderwijsloopbaan verder kan vervolgen. De student krijgt gedurende de tijd tot aan de daadwerkelijke overstap een passend onderwijsprogramma aangeboden. Het effect hiervan is dat er minder studenten uitvallen. Dit is ook terug te zien in onderstaande tabel waarin de vsv-cijfers zijn opgenomen. In totaal zijn er 11 studenten die vroegtijdig onze school hebben verlaten en daarmee zijn onze percentages vsv op alle niveaus lager dan de landelijk percentages. Hiermee behalen we onze normen zoals die gesteld zijn in onze kwaliteitsagenda.

VSV cijfers	Percentage uitval ROC Menso Alting	Percentage uitval landelijk
Niveau 2	2,70%	10,05%
Niveau 3	3,03%	3,93%
Niveau 4	1,18%	3,18%

Op het gebied van loopbaanontwikkeling en -begeleiding is het jaar rustig verlopen. De Loopbaandag voor laatstejaars studenten is helaas niet doorgegaan door COVID-19. De studieadviseurs hebben als alternatief de voorlichting binnen de eigen teams vormgegeven naar behoefte, in overleg met de SLB'ers en studenten.
De studieadviseurs zijn betrokken bij de vmbo-mbo-dag om hier inhoudelijk workshops te verzorgen aan studenten die nog geen studiekeus hebben gemaakt. Dit is een nieuwe taak die in overleg met de taakgroep vmbo-mbo is opgepakt. Deze dag is echter uitgesteld vanwege COVID-19 maatregelen en verplaatst naar 2022.
De loopbaangesprekken binnen de school konden gewoon plaatsvinden, zij het vaak via de digitale weg. Ook de digitale voorlichting aan nieuwe studenten verloopt naar behoren.
Tot slot is er een wens om in contact te blijven met studieadviseurs en decanen van andere mbo-instellingen. Er is een decanenkring, georganiseerd door de Hanzehogeschool sinds 2019, waarin de studieadviseurs vertegenwoordigd zijn.

Voor Vormend Onderwijs volgen de studenten van alle opleidingen lesprogramma's waarin de vier dimensies van Burgerschap aan bod komen: de sociaal-maatschappelijke dimensie, de politiek-juridische dimensie, de economische dimensie en vitaal burgerschap. Bovendien wordt aandacht gegeven aan kritische denkvaardigheden. Vanuit de christelijke identiteit van ons ROC volgen studenten lessen waarin ethiek en geloofsleer centraal staan. Voor alle studenten is een integraal lesprogramma ontwikkeld: 'VLOG'. VLOG staat voor Vormen, Leren, Ontdekken en Geloven.
In het lesprogramma van VLOG zijn de burgerschapsdimensies, ethiek, geloofsleer en persoonlijke ontwikkeling opgenomen. De VLOG-docenten maken gebruik van Office Teams om de inhoud van het lesprogramma vorm te geven. Het lesprogramma van VLOG wordt zoveel als mogelijk ingevuld met activiteiten die de interactie met de omgeving bevorderen, zoals excursies en gastlessen door verschillende maatschappelijke organisaties. Vanwege de Coronacrisis zijn de gastlessen zoveel als mogelijk digitaal uitgevoerd.

Speerpunt gelijke kansen
De arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleide mensen die in het bezit zijn van een breed scala aan vaardigheden en kunnen meebewegen met innovaties. Het is noodzakelijk dat studenten met lager opgeleide ouders dezelfde kansen krijgen als studenten met hoog opgeleide ouders. Daarom willen we al onze studenten de mogelijkheid bieden om hun persoonlijke ontwikkeling te stimuleren en studenten gelijke kansen bieden. Zo zetten we bij dit speerpunt in op maatwerktrajecten en op doorstroom- en verdiepende/verrijkende keuzedelen. Als instelling willen we de studenten een breed scala aan vaardigheden en competenties aanbieden waardoor ze mee kunnen bewegen in de innovatieve arbeidsmarkt. Door ons ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat worden onze studenten gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Op deze manier beogen we om al onze studenten een gelijke kans te bieden op de arbeidsmarkt.

Doelen
In 2021 wilden we bezig om de onderwijsprogramma's van de vormende vakken nog beter op elkaar af te stemmen. Docenten die de verschillende onderdelen van het vormend onderwijs geven zouden meerdere keren bij elkaar komen om hieraan te werken. Evaluatiepunten moesten meegenomen worden in het onderwijsprogramma. Ook wilden we in 2021 flink investeren in een gevarieerd aanbod aan keuzedelen. Een ander doel was om al tijdens het kennismakingsgesprek met een nieuwe student de mogelijkheden van maatwerk te bespreken, zodat de student meteen vanaf de start van zijn of haar opleiding de begeleiding zou krijgen die de student nodig heeft.

Resultaten
Docenten vormend onderwijs zijn meerdere keren bij elkaar gekomen om aan een grotere samenhang in het programma te werken. Het onderwijsprogramma is op verschillende onderdelen aangepast. Zo heet het vak CPSL inmiddels weer drama, wat de lading van het onderwijsprogramma beter dekt en waardoor het doel van het vak herkenbaarder is voor de student.
Door de afstemming is er voor de student meer duidelijk geworden wat de doelen zijn voor het vormend onderwijs en wat de student voor deze vakken moet doen. Studenten geven aan dat ze door deze vakken zichzelf beter leren kennen. Ook het beter kunnen uiten en het meer respect krijgen voor jezelf en je naasten worden genoemd als opbrengsten van deze vakken.

In 2021 is het bij veel opleidingen gelukt om een variatie aan generieke, verdiepende en verbredende keuzedelen aan te bieden. Bij het aanbod is gelet op de relevantie van het keuzedeel voor de opleiding. We zien dat studenten meer tevreden zijn over het aanbod van de keuzedelen. Het aanbod wordt gewaardeerd met een 3,2 en de relevantie van de keuzedelen met een 3,3 op een vijfpuntschaal. Bij de doorstroomkeuzedelen geven de studenten aan tevreden te zijn met de begeleiding vanuit het ROC. Deze keuzedelen geven de studenten inzicht in wat ze kunnen verwachten van het hbo. Sommige studenten gaven aan dat tijdens het keuzedeel ook stil gestaan mag worden bij andere opleidingen die aangeboden worden in het hbo. Deze feedback neemt de Hanzehogeschool mee in de bijstelling van hun programma.

Ook op het gebied van maatwerk zijn de studenten tevreden. 70% van de studenten geeft aan dat maatwerk gerealiseerd is volgens afspraak. Studenten scoren de tevredenheid over de realisatie van maatwerk met een 3,7. Een cijfer waar we erg blij mee zijn.

Speerpunt Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst
De samenstelling van het portfolio aan opleidingen van mbo-scholen wordt sterker dan nu verbonden met de sociaaleconomische kenmerken en ontwikkeling van het werkgebied. Het is belangrijk om onderwijs aan te bieden waarbij de kennis en vaardigheden die de student op doet relevant zijn en meerwaarde hebben voor de arbeidsmarkt. Daarom willen we ons opleidingsportfolio gaan uitbreiden en daarmee een bestendig portfolio ontwikkelen op basis van de behoefte uit het werkveld. Dit willen we gaan bereiken door in te zetten op het aanbieden van onderwijsactiviteiten/opleidingen in de BBL of derde leerweg. Daarnaast willen we gaan onderzoeken welk om- en bijscholingsaanbod we kunnen ontwikkelen. Ook willen we het mogelijk maken om door middel van maatwerk onderdelen van een opleiding bij ons te volgen en het onderwijs meer modulair vorm te geven. Te denken valt hierbij aan het aanbieden van (gecertificeerde) keuzedelen. Als laatste willen we het leerwerkplekleren een vast onderdeel geven binnen ons curriculum.

Doelen
In de afgelopen jaren is ons onderwijsaanbod in de BBL vergroot. We willen bereiken dat het aantal studenten die een BBL-opleiding bij ons volgt vergroot wordt. Daarnaast willen we aan het einde van 2022 een bij- en omscholingsaanbod hebben liggen dat afgestemd is met onze stakeholders. Leerwerkplekleren is goed verankerd is onze organisatie en we hebben als doel om dit te blijven continueren. We willen dat

Student Dienstverlening:
"De school is leuk. Prettige sfeer, aardige docenten. Hier en daar ben ik het met bepaalde dingen niet eens. De coach moet ten allen tijde in de student geloven en weten dat zij/hij het kan. Ook vind ik dat school betere stagelocaties moet regelen die echt bij de student passen, anders doet zij/hij dat liever zelf.
Stages moeten passen bij het niveau van de opleiding en prettige medewerkers hebben om mee samen te werken. Heel belangrijk is dat je ook dingen leert van de stage en niet telkens hetzelfde moet doen."

opleidingsteams hun curricula meer arbeidsmarktrelevant maken, onder andere door het inzetten op het modulair ontwerpen en organiseren van het onderwijs.

Resultaten
We zien dat de instroom in de BBL groter wordt. Dit is voornamelijk te danken aan de BBL-opleidingen binnen Zorg en Welzijn. We zien dat hier de vraag naar nieuwe medewerkers hoog blijft. Ook hebben we op verzoek van bedrijven de voorbereidingen gestart om ook in februari 2022 een groep te kunnen laten starten. Hierdoor kunnen straks studenten op twee momenten instromen in ons BBL-onderwijs. Het aantal studenten bij de BBL-opleidingen bij Onderwijs en Opvoeding blijft achter. Dit komt doordat de instellingen waar de studenten gaan werken en leren minder geld over hebben om de studenten te kunnen betalen. Hierdoor blijkt de drempel voor veel omscholers te groot om hun betaalde baan op te geven en zo'n BBL-traject te starten.
In het schooljaar 2021-2022 is een projectgroep LLO opgericht. Deze groep is bezig ons huidige aanbod qua LLO in kaart te brengen. Daarnaast wordt er onderzocht aan welke opleidingen en trainingen er behoefte is in het werkveld en hiervoor worden vervolgens waar mogelijk onderwijsprogramma's voor ontwikkeld die in de markt gezet kunnen worden. Samen met de afdeling Marketing en Communicatie wordt hieromtrent een communicatieplan opgesteld. Daarnaast zorgt de projectgroep ervoor dat aan alle randvoorwaarden om contractonderwijs aan te kunnen bieden voldaan wordt.
Alle teams zijn in 2021 bezig geweest om hun curricula meer wendbaar te maken zodat ze sneller kunnen inspelen op de behoeftes van de markt en dit te koppelen aan het strategisch HR-beleid.
Helaas kon door Corona de geplande stakeholdersbijeenkomst geen doorgang vinden. Deze is uitgesteld naar het tweede helft van het schooljaar 2021-2022.

Overkoepelende activiteiten over de speerpunten heen
ROC Menso Alting leidt studenten op met als doel een volwaardig diploma zodat ze als beginnend beroepsbeoefenaar gekwalificeerd aan het werk kunnen. Succes en tevredenheid zijn niet voor elke student vanzelfsprekend weggelegd en soms is dan de reguliere studiebegeleiding niet toereikend. Extra ondersteuning vanuit het IZAT kan dan worden aangevraagd en ingezet. Doel hiervan is dat de student (weer) op eigen kracht de opleiding kan vervolgen, dan wel op het spoor wordt gezet van een andere studiekeus.
Het IZAT biedt kortdurende extra ondersteuning in de vorm van individuele gesprekken, trainingen, advies en/of doorverwijzing. Ook indirect, via de SLB-er, en vaak in samenwerking met het OPDC, de SAW-medewerker en het RMC. Aanmelding kan rechtstreeks door de student en/of SLB-er. Daarnaast is er dagelijks een inloopspreekuur voor consult of advies. Ook scholing en training van SLB-ers en docenten, die jaarlijks worden aangeboden, maken deel uit van indirecte ondersteuning.
De reguliere en extra ondersteuning wordt beschreven in het ondersteuningsprofiel. Dit profiel is beschikbaar via de website en wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Voor studenten bij wie vanaf de aanmelding duidelijk is dat extra ondersteuning en samenwerking met hulpverleners nodig of gewenst is, wordt er een addendum (aanhangsel bij de onderwijsovereenkomst) opgesteld, waarbij het ondersteuningsprofiel als basis wordt genomen. Dit addendum wordt periodiek besproken en zo nodig aangepast.

Student Maatschappelijke Zorg: "Fijne sfeer en goede opleidingen. Ik vind het goed dat het Menso Alting zich veel bezig houdt met de persoonlijke ontwikkeling van de studenten. De ondersteuning is goed."

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

De medewerkers die een taak hebben binnen zorg en begeleiding hebben meerdere overleggen gehad om de zorg- en begeleidingsstructuur van ons mbo te bespreken. Het doel van deze overleggen was om te zorgen voor een betere afstemming binnen het zorg- en begeleidingsaanbod. In het plaatje hiernaast is zichtbaar welke vragen beantwoord zijn om te komen tot een duidelijk beeld van de structuur en een goede afstemming daarin. De verrijking van SLB door het toevoegen van waarderend coachen is in uitvoering.

Rondom de student staan verschillende begeleiders klaar om te ondersteunen bij zorg- en begeleidingsvragen, zie de tweede figuur rechts.

Onderstaande tabel geeft zicht op de verschillende soorten zorg en ondersteuning die we studenten aanbieden. Met deze zorg- en begeleidingsstructuur is er voor elke student passende begeleiding beschikbaar die nodig is (zie ook de paragraaf over passend onderwijs). Daarnaast is het voor de medewerkers in de organisatie duidelijk op welke manier wij zorg aanbieden. Zo kunnen we zorgen voor korte lijnen tussen de verschillende types zorg en begeleiding.

Vraag over	**Waar kun je terecht**	**Wie ondersteunt daarbij**	**Wat kan nog meer**
Studievaardigheden	Pluscoach Taaldocent Rekendocent		
Twijfel bij gekozen opleiding	Studieadviseur		
Verzuim	Presentiecoördinator	Preventiemedewerker LPA en RMC	Schakeltraject met schakel-team / externe vsv-trajecten
Omstandigheden/ persoonlijke problematiek	IZAT	Studiebegeleider, Faalangstreductie/assertiviteitstraining, School Als Wijk (WIJ-team/ Preventiemedewerker OPDC	
Faciliteiten bij examens	Examencommissie		
Dyslexie	IZAT	Dyslexie coördinator	

2.6 Studiesucces

Diplomaresultaat

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

	2013-2014	**2014-2015**	**2015-2016**	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**	**2020-2021**
ROC Menso Alting	75,8%	79,2%	72,0%	75,1%	77,6%	67,5%	71,1%	79,4%
Vergelijkingsgroep	74,1%	75,2%	73,1%	73,4%	71,5%	71,0%	73,4%	72,7%

Bron: DUO, indicatoren MBO.

Jaarresultaat

Het jaarresultaat laat zien hoe groot het aantal gediplomeerden (studenten die onze school verlaten met een diploma plus gediplomeerde doorstromers binnen de school) in een schooljaar is, als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde studenten die onze school verlaten in dezelfde periode. Wanneer een student in een eerder schooljaar zijn diploma heeft

behaald, wordt dit in de berekening niet meegenomen. Het gaat dus om de diploma's die in het betreffende schooljaar zijn behaald.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
ROC Menso Alting	78,3%	79,6%	72,9%	75,0%	76,8%	69,3%	72,3%	79,8%
Vergelijkingsgroep	73,0%	74,0%	72,9%	72,7%	70,7%	70,3%	73,0%	72,2%

Bron: DUO, indicatoren MBO.

2.7 Studenttevredenheid

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

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

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

Onze studenten zijn over het algemeen tevreden. Daar zijn we blij mee! Op de voorgaande pagina's waren al een aantal citaten te lezen vanuit de JOB-Monitor 2020.
Er zijn verbeterpunten waar de teams al actie op uit hebben gezet of nog acties op uit gaan zetten.
Een aantal zaken springen eruit:.

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

In 2021 is geen JOB-Monitor uitgevoerd. Van 1 december 2021 tot en met 25 maart 2022 kunnen studenten de JOB-Monitor 2022 invullen. Met de Studentenraad zijn extra opgezet om de JOB-Monitor onder de aandacht van onze studenten te brengen zodat we een hoge respons bereiken.

2.8 Keuzedelen

Dit jaar hebben alle keuzedelen doorgang kunnen vinden. Alle studenten hebben kunnen voldoen aan de reguliere keuzedeelverplichting.
De opleidingen tot en met cohort 2019 van de afdeling Business College wijken af van de keuzedeelverplichting op basis van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming. De opleidingen hebben hiervoor een programma opgesteld op het gebied van identiteit.
Daarnaast is het mogelijk om als student een aanvraag in te dienen voor het volgen van een niet-gekoppeld keuzedeel. Er zijn dit jaar geen verzoeken geweest voor het volgen van een niet-gekoppeld keuzedeel. In de bijlagen is een overzicht van het schoolaanbod aan keuzedelen opgenomen.

2.9 Internationalisering

Beleidsplan, Accreditatie en CALL aanvragen
In 2020 liep ons bestaande Beleidsplan Internationalisering 'World Wide Workspace' af. Dit plan was in 2016 opgesteld in samenwerking met MBO Menso Alting Zwolle. We hebben de doelstellingen uit dit beleidsplan meegenomen naar het nieuwe beleidsplan Internationalisering 2021 en daar aanpassingen in doorgevoerd met betrekking tot de relevantie en de haalbaarheid van doelstellingen en ambities. De projectgroep is sinds 2021 weer op volle sterkte; de projectgroep bestaat uit een projectleider als netwerker en voor overkoepelende zaken en drie docenten die de studenten begeleiden tijdens de internationale beroepspraktijkvorming (IBPV).

In oktober 2021 is de aanvraag voor de Erasmus Accreditatie ingediend. Een Erasmus Accreditatie is een erkenning die behaald kan worden door organisaties in onder andere het middelbaar beroepsonderwijs. Geaccrediteerde organisaties hoeven niet ieder jaar een aanvraag voor internationaliseringsactiviteiten uitgebreid inhoudelijk te onderbouwen: een aanvraag voor een nieuw budget voor mobiliteitsactiviteiten is dan voldoende. Organisaties met een Erasmus Accreditatie hebben laten zien dat zij duidelijke en toekomstbestendige internationaliseringsplannen hebben en hier de komende jaren verder mee aan de slag willen. Een Erasmus Accreditatie maakt het aanvragen van mobiliteitsprojecten binnen Erasmus+ in de toekomst bovendien makkelijker. Het geeft organisaties de ruimte om in hun eigen tempo de internationale activiteiten verder uit te bouwen.

Internationalisering is niet groot binnen ROC Menso Alting. Het is niet vanzelfsprekend dat onze huidige activiteiten voldoende zijn om in aanmerking te komen voor de Erasmus Accreditatie. Mocht dit niet het geval zijn, dan volgt in 2022 een nieuwe CALL aanvraag.

De projectleider is gestart met het uitvoeren van activiteiten rondom twee doelen uit CALL 2020: Follow up en You're up in Europe. Deze CALL is vanwege COVID-19 verlengd met een jaar en sluit in 2023. In deze CALL ligt de focus op (verkort weergegeven):

1. Het opstarten van buitenlandstages voor studenten dienstverlening niveau 2 in de vorm van een georganiseerde werkweek met docenten.
   Het team Dienstverlening is gestart met de voorbereidingen rondom de internationale werkweek voor niveau 2. Er zijn contacten gelegd met onze partner in België. De werkweek zal plaatsvinden in het studiejaar 2022-2023.
2. Het borgen en valideren van de professionalisering van docenten door middel van een internationale ervaring.
   Met de afdeling HR is vanuit de projectgroep overleg geweest over het koppelen van competenties aan het profiel van de medewerkers om zo de internationale ervaring te borgen

en te valideren in ons HR-beleid. Er zijn afspraken gemaakt hoe nu verder te gaan en wat op te leveren. Verdere acties volgen in 2022.

Internationaal netwerk: EUROCOM Smart Network

In onze CALL 2020 hebben we als derde focus aangegeven te willen werken aan de versterking en verduurzaming van relaties binnen het netwerk en in de regio.

Als partner in ons internationale EUROCOM Smart Network zijn we ondanks corona actief geweest in 2021. We hebben verschillende bijeenkomsten gehad. We zijn gestart met een fysieke bijeenkomst in Roeselare. De overige bijeenkomsten waren online. Als netwerk is besloten om nog geen projectweken (internationale uitwisseling) te organiseren omdat de doorgang van deze uitwisseling vanwege COVID-19 niet te voorspellen was. Hierdoor vervielen de projectweken in 2021 en konden we ook ons regionale netwerk niet bij ons internationale netwerk betrekken. De projectweken worden vanaf september 2022 weer opgepakt. We starten in eerste instantie met twee in plaats van vier projectweken. De planning hiervoor komt aan de orde tijdens een gepland fysiek netwerkoverleg in San Sebastian in juni 2022.

Om als netwerk wel uitwisseling tussen de landen te genereren hebben we besloten om een online *International Care Conference* op het gebied van Health Care, Social Care & Child Care te organiseren met verschillende keynote speakers uit verschillende landen. Tijdens de fysieke bijeenkomst in Roeselare zijn hierover de werkafspraken gemaakt. Medewerkers van de scholen én partners in de regio kunnen zich aanmelden voor dit online event. Als school zijn wij voor dit event verantwoordelijk voor de organisatorische en technische zaken rondom de registratie en de online conference zelf. Drie andere partners uit Denemarken, Finland en Nederland zijn verantwoordelijk voor de keynote speakers. De online conference staat gepland op 22 maart 2022. Ons doel is om deze manier van online uitwisseling standaard op te nemen als activiteit van ons netwerk.

Studenten- en docenten mobiliteiten

Door corona is er in 2021 geen uitwisseling geweest voor zowel studenten als docenten. In het tweede deel van 2021 is de voorlichting gestart voor internationale stages in het voorjaar 2022. De studenten die geïnteresseerd waren, hebben in december 2021 hun motivatiebrieven ingestuurd.

Gomarus College

2.10 Uitgangspunten onderwijs

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

Leerling in reactie op de vraag: 'Wat heb je nodig om over te gaan of te slagen voor je examen': "Goede, waardevolle godsdienstige ondersteuning en waardevolle lessen met veel inzicht en ondersteuning op je eigen mening en identiteit."

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

We verlangen ernaar dat leerlingen

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

Daar werken we aan door:

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

2.11 Aantal leerlingen en verdeling over locaties

Onderstaande tabel geeft zicht op de ontwikkeling van het aantal leerlingen per locatie (exclusief VAVO-leerlingen) over de afgelopen jaren. De groei in Fryslân is goed zichtbaar. Deze is waarschijnlijk te verklaren door de twee prachtige, nieuwe schoolgebouwen én de havo-bovenbouw in Leeuwarden. Ook het Gomarus College in Assen, waarschijnlijk vanwege een grotere naamsbekendheid, de uitstekende kwaliteit en ondersteuning op de locatie.

Totaal aantal leerlingen VO per locatie									
Locatie	**2013/2014**	**2014/2015**	**2015/2016**	**2016/2017**	**2017/2018**	**2018/2019**	**2019/2020**	**2020/2021**	**2021/2022**
Assen	249	237	266	270	264	264	265	292	305
Drachten	309	311	304	290	302	305	316	326	360
Leeuwarden	210	205	213	217	212	212	292	374	418
Zuidhorn	210	206	219	195	184	158			
Magnolia	355	380	385	375	346	363	366	381	390
Vondelpad 3	372	357	370	413	396	403	439	395	383
Vondelpad 1	687	761	767	736	721	766	746	674	679
Vondelpad 2	611	572	579	570	568	572	591	577	586
Praktijkonderwijs	69	71	70	69	71	70	72	72	74
Totaal	**3072**	**3100**	**3173**	**3135**	**3064**	**3113**	**3087**	**3091**	**3195**

2.12 Onderwijsontwikkelingen

Nadat in maart 2020 in zeer korte tijd ons onderwijs moet overstappen op digitaal afstandsonderwijs is er veel geleerd over deze andere vorm van onderwijs. Ook in 2021 hadden we te maken met lockdowns, gedeeltelijke schoolopening en een groot aantal leerlingen en medewerkers dat door ziekte of quarantaine thuis onderwijs moest volgen of geven. Deze uitdagingen zijn met veel energie en flexibiliteit opgepakt. Tijdens lockdowns zijn kwetsbare leerlingen op alle locaties opgevangen in een opvangklas. Voor veel examenleerlingen kon het onderwijs op school wel doorgaan, maar zij kregen wel te maken met allerlei aanpassingen rondom de examens zoals extra herkansingen en een extra tijdvak. Om leerlingen extra te kunnen begeleiden (zowel t.a.v. kennis en vaardigheden als t.a.v. persoonsvorming, mentaal welbevinden, socialisatie) zijn verschillende subsidies aangevraagd en ingezet zoals de subsidie voor Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (IOP) en voor Extra Handen in de Klas (EHK1 en EHK2). Ook zijn we gestart met het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), zie verderop.

Naast alle aandacht voor digitaal en hybride onderwijs is er ook gewerkt aan andere vormen van onderwijsontwikkeling. Enkele voorbeelden: Op de locatie Vondelpad 2 wordt de VakMavo verder ontwikkeld onder andere via een pilot rondom De Nieuwe Leerweg waarin de gemengde en theoretische leerweg van het vmbo worden omgebouwd naar een meer praktijkgerichte opleiding door de toevoeging van een praktijkgericht vak. Ook het techniekonderwijs heeft op deze locatie veel aandacht gekregen, zie verderop.

In Leeuwarden hebben we voor het eerst havo-examens afgenomen. En met een fantastisch resultaat. De pilot met het flexrooster is gecontinueerd: leerlingen hebben elke dag drie blokken van elk 80 minuten met daarvoor en daarna gelegenheid voor flexibel in te zetten (huiswerk- en begeleidings)uren. Door corona én door de sterke groei van de school waardoor er ruimtegebrek is, konden we nog maar beperkt ervaring opdoen met het flexrooster. In Assen is de pilot met een 45-minutenrooster gecontinueerd waardoor er onderwijstijd ontstaat voor andere vakken zoals Talentontwikkeling en ICT. Daarnaast ontstaat er meer ontwikkeltijd voor docenten.

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

Leerling over 20-80-learning: "Vind het wel leuk dat je midden in de week wat anders hebt, dan gaat de week een stuk sneller voor je idee."

2.13 Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 startte in Nederland een Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waarbij de overheid middelen ter beschikking stelde gericht op 'herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona' (zie www.nponderwijs.nl). In deze paragraaf rapporteren we over het NPO bij het Gomarus College.

Schoolscan

Al onze acht locaties hebben op basis van verschillende instrumenten zoals Cito- en cijferanalyses, vragenlijsten aan ouders en leerlingen en tevredenheidsonderzoeken een schoolscan gemaakt. Deze is onder leiding van een NPO-coördinator van de locatie en in samenwerking met leidinggevenden geanalyseerd en heeft geleid tot keuzes voor interventies, gelinkt aan de daarvoor bestemde menukaart. Op de locaties zijn de interventies waar mogelijk samen met de medewerkers uit de onderwijsteams gekozen en is gekeken naar de duurzaamheid ervan aan de hand van de vraag: 'wat zie je er over vijf jaar van terug?'. Opbrengsten en vervolgstappen worden bijgehouden en zijn voor alle locaties inzichtelijk gemaakt op een daarvoor ingerichte Teams-pagina. Schoolbreed wordt het NPO-plan gecoördineerd door twee onderwijskundig medewerkers.

Gekozen interventies

Op alle locaties wordt gewerkt aan het inlopen van vertragingen, dan wel wegwerken van achterstanden op het gebied van cognitieve ontwikkeling, inzicht en vaardigheden en op sociaal-emotioneel gebied/welbevinden.

In de schoolprogramma's zijn geen interventies gekozen die gericht zijn op meer onderwijs zoals voor- en vroegschoolse interventies of uitbreiding van het onderwijs. Wel is ervoor gekozen om op vier locaties over te stappen op een 45 minutenrooster waardoor extra lessen konden worden ingepland waarmee voor een aantal vakken er (tijdelijk) extra lesuren gecreëerd zijn. Op andere locaties boden de roosters die mogelijkheden al. Deze hulp- of bijlessen die daardoor konden worden aangeboden zijn gericht op kennis en vaardigheden en hebben zowel een facultatief als verplicht karakter. (Didactische) interventies gericht op effectievere inzet om hiaten in kennis en vaardigheden te repareren worden op verschillende manieren ingezet. Zo vindt *tutoring* plaats door één op één begeleiding gegeven door onderwijsassistenten en studentassistenten, wordt instructie in kleine groepen gegeven door docenten met extra uren die zijn vrijgekomen door het 45-minutenrooster, wordt geleerd van en met medeleerlingen en wordt feedback ingezet binnen bestaande lessen. Extra inzet van digitale technologie werd al gebruikt zoals de inzet van tablets of ICT-programma's om afstandsonderwijs mogelijk te maken.

Omdat uit de scans bleek dat veel aandacht gevraagd werd voor sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen, is daar op alle locaties op ingezet. Naast extra aandacht binnen het mentoraat en de ondersteuning in de school zijn klassenuitjes, groeps- en buitenschoolse activiteiten georganiseerd en is deelgenomen aan sport- en cultuureducatie zoals het bezoeken van musea en het volgen van sportclinics. Ook is op een aantal locaties extra aandacht besteed aan de 'gouden' weken, waaronder de 'warme' overdracht vanuit het basisonderwijs of vanuit onderbouw naar bovenbouw, groepsvorming en een 'zachte landing' in de klas.

Op verschillende locaties is specifieke aandacht voor de ontwikkeling van het executief functioneren van leerlingen. Zo wordt op een locatie vanuit de methode 'Zo leer je' gewerkt, op een andere locatie met het programma '*Ready to learn*', en op nog een andere locatie met behulp van de methode 'Lerenleren', alle gericht op de ontwikkeling van deze executieve functies bij leerlingen. Op andere locaties wordt eveneens aandacht besteed aan plannings- en studievaardigheden zoals met een zelf ontwikkelde 'Planmarus' of tijdens daarvoor ingerichte mentor- of hulplessen. Op twee locaties wordt gebruikgemaakt van de Plenda. Onderwerpen als feedback, metacognitie, samenwerkend- en zelfregulerend leren worden daarin meegenomen.

Leerling in reactie op de vraag: 'Wat heb je nodig om over te gaan of te slagen voor je examen': "Soms net iets duidelijker uitleggen maar ze leggen ook vaak wel heel duidelijk uit."

Op al onze locaties is rekening gehouden met de grootte van de klassen en is waar mogelijk ingezet op klassenverkleining. Ook zijn, zoals eerder genoemd, onderwijs- en studentenassistenten ingezet voor het geven van hulp- en bijlessen.

Op het gebied van faciliteiten en randvoorwaarden is extra aandacht geweest voor professionalisering, met name op het gebied van executieve functies en de toepassing ervan in de (mentor) lessen. Ook op het gebied van 'Handelingsgericht werken' en het 'Directe instructiemodel' is tijd en aandacht besteed aan professionele ontwikkeling. Waar schoolbreed en locatie-specifiek al gewerkt werd aan schoolontwikkeling en een verbetercultuur wordt onze NPO-aanpak daarin meegenomen. Zowel de inhoud als de werkwijze wordt halfjaarlijks geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld. Op de meeste locaties is het NPO inmiddels een vast onderdeel van het locatiejaarplan en worden daarmee de doelen op een cyclische manier vier keer per seizoen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
Interventies die minder goed direct te linken zijn aan de menukaart maar wel degelijk met het oog op de coronavertragingen zijn gericht, zijn onder meer: weerbaarheidstrainingen, lessen of workshops over omgaan met groepsdruk, verslavingen, (wereld)burgerschap en het ontwikkelen van een gezamenlijk sterkere visie op pedagogiek en didactiek. Ook is extra tijd en aandacht besteed aan de overgang PO-VO, onderwijs op afstand en de indeling van leerlingen in heterogene brugklassen met extra tussentijdse advisering over het te volgen opleidingsniveau.

Betrokkenheid ouders, docenten en leerlingen bij de plannen
Via tevredenheidsonderzoeken van Vensters voor Verantwoording zijn aan alle ouders en leerlingen vragen gesteld als onderdeel van de schoolscan. Via nieuwsbrieven per locatie zijn ouders op de hoogte gehouden van de plannen en extra onderwijsmogelijkheden. Met leerlingen is zowel door de mentor als door de vakdocenten veelvuldig gesproken over hun welbevinden, onderwijsvertragingen, inhaalmogelijkheden, groepsvorming, et cetera. Waar mogelijk zijn ideeën en suggesties van ouders en leerlingen meegenomen bij de plannen en interventies.
De onderwijsteams zijn betrokken geweest bij de plannen, in ieder geval bij de scan van de problematiek. De locaties hebben dat op verschillende manieren gedaan, meestal met behulp van vragenlijsten waarin is gevraagd naar vertragingen en wat nodig is om die te in te halen en wat docenten verder zien aan knelpunten bij leerlingen, ook op het gebied van welbevinden. De analyse van de verzamelde gegevens vond plaats in een klein groepje van MT-leden en NPO-coördinator(en), soms aangevuld met enkele docenten met taken in de zorg, decanaat of kwaliteit. Vervolgens zijn de plannen in de meeste teams gepresenteerd en besproken. Voor een heel aantal planonderdelen geldt dat deze slechts kaderstellend zijn: er is bijvoorbeeld voor docenten ruimte om zelf en/of met inzet van assistenten extra lessen te verzorgen. Pas gedurende het schooljaar zal blijken of dit bij bepaalde lesstof noodzakelijk is – het is onmogelijk gebleken om kort voor of kort na de zomervakantie een totaaloverzicht van 'hiaten' in kennis en/of vaardigheden per klas of leerling te krijgen. Er is daarom ingezet op flexibiliteit: het NPO-plan per locatie biedt ruimte om gedurende het jaar te kiezen voor de inzet van bepaalde interventies. De nieuwe coronamaatregelen in het najaar én de forse uitval van leerlingen en medewerkers maakten overigens dat van een groot deel van de plannen nog weinig terecht is gekomen.

Ouder in reactie op de vraag: 'Waarmee zou uw kind het best geholpen zijn om weer op zijn of haar niveau te kunnen presteren?': "Praat met ieder kind persoonlijk over hoe hij ervoor staat, waar de knelpunten liggen, waar de focus op moet."

Instemming van de MR
De medezeggenschapsraad (MR) is vanaf het begin betrokken bij de planvorming en uitvoering van het NPO en wordt periodiek op de hoogte gehouden van de vorderingen. Op 10 maart 2021 is de MR schriftelijk geïnformeerd over het in februari door de overheid gelanceerde Nationaal Programma Onderwijs. Op 3 juni 2021 is een instemmingsaanvraag met een beschrijving van de NPO-aanpak op het Gomarus College aan de MR gestuurd. De MR heeft met de aanpak ingestemd op 28 juni 2021. Op 1 september 2021 is een instemmingsaanvraag met een beschrijving van de resultaten van de scoolscans, de globaal

in te zetten interventies en de verdere NPO-aanpak aan de MR gestuurd. Op 20 september stemde de MR met deze aanvraag in met daarbij de volgende opmerkingen:

- "Kies voor maatwerk en individuele aanpak waar mogelijk.
- Graag vaart maken met interventie kleinere klassen.
- Maak vraag-gestuurde programma's. Lesweken van 38 uur kan echt niet.
- Het is belangrijk dat directeuren hun teams laten meepraten over de invulling.
- Graag aandacht voor training en software rondom digitaal lesgeven.
- Nu is de tijd van aannames voorbij, er wordt nu bij zichtbaar wat nodig is. Nu is het tijd om plannen te maken en geld uit te geven."

Op 3 november 2021 is een notitie 'Overzicht doelen en interventies NPO' naar de MR verzonden waarin nog concreter een beschrijving kon worden gegeven van de plannen per locatie. De MR heeft op 16 december 2021 schriftelijk aangegeven kennis te hebben genomen van dit overzicht met de oproep de NPO-middelen vooral flexibel beschikbaar te houden zodat deze snel en adequaat ingezet kunnen worden wanneer dat nodig blijkt. In maart/april 2022 wordt een volgend schrijven aan de MR verwacht met daarin de eerste resultaten. Opmerkingen en vragen vanuit de MR worden meegenomen in de evaluaties en de daarbij horende bijstellingen voor het vervolg van het programma.

Inzet van personeel niet in loondienst (PNIL)

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

Eerste resultaten

Ouder in reactie op de vraag: 'Waarmee zou uw kind het best geholpen zijn om weer op zijn of haar niveau te kunnen presteren?': "We zitten niet echt over zijn niveau in, maar meer om zijn welbevinden."

Op het moment van schrijven (begin maart 2022) is de uitvoering van de interventies in volle gang. Het is derhalve wat prematuur om uitgebreide resultaten te kunnen verwoorden. Bovendien geven de locaties aan het lastig te vinden om te duiden in hoeverre de gekozen interventies hebben bijgedragen aan het inlopen van vertragingen of het vergroten van het welbevinden. Tijdens leerlingenbesprekingen wordt gekeken in hoeverre vertragingen worden ingelopen waarna lesinhouden en aanpakken waar nodig worden bijgesteld. Ook Cito toetsen worden daarvoor gebruikt. Momenteel worden op alle locaties tevredenheidsonderzoeken gehouden onder leerlingen en ouders. Voorlopige resultaten laten zien dat ouders iets positiever over welbevinden en motivatie van de leerlingen zijn dan leerlingen en sowieso ook positiever dan vorig jaar. Bij leerlingen is het verschil met de resultaten minimaal of niet aanwezig. De motivatie is nog steeds vrij laag: het gemiddelde cijfer op de vraag aan de leerlingen 'Hoe gemotiveerd ben je voor school? Geef een cijfer tussen 1 en 10.' was in 2020-2021 een 5,9 en is dat in 2021-2022 opnieuw. Ouders schatten de motivatie van hun kind(eren) hoger in: op een vergelijkbare vraag aan hen gaven de ouders in 2020-2021 gemiddeld een 6,9 en nu

medio februari 2022 een 7,1. Op vakniveau lijkt het of leerlingen en ouders iets minder vaak voor de exacte vakken kiezen als vakken waar ze minder goed hebben kunnen presteren (en ook voor kunst en bewegen en praktijkvakken) vergeleken met vorig jaar, terwijl beide groepen respondenten bij talen en zaakvakken juist iets vaker aangeven niet op niveau te kunnen presteren.
Op een locatie wordt genoemd dat verbeteringen in het werk en de houding van leerlingen al zichtbaar zijn in de portfolio's. Op een andere locatie zien medewerkers minder leerlingen uitvallen en het aantal thuiszitters niet toenemen. Leerlingen zijn goed in beeld gebleven, wordt daarbij genoemd. Ook wordt gezegd dat leerlingen er over het algemeen beter voor staan dan eerder dit schooljaar en dat tijdens hulp- en bijlessen al veel vertragingen zijn ingelopen. Genoemd wordt verder dat de sfeer op school goed is en sociale relaties ontstaan en verdiept worden. Ondertussen bekwamen veel medewerkers zich op onderwerpen als executief functioneren, handelingsgericht werken, metacognitie en zelfregulerend leren.

Bovenschoolse inzet van NPO-middelen en financiële uitputting van de middelen
Vanwege de coronapandemie heeft de overheid een fors aantal subsidies en tijdelijke extra middelen via de lumpsum beschikbaar gesteld. Zowel voor de inhoudelijke coördinatie als voor de administratieve verwerking (aanvraag, registratie, verantwoording) is besloten om 5% van de extra lumpsummiddelen vrij te houden voor de kosten van ondersteuning bij de uitvoering van de maatregelen. Hierbij gaat het om extra kosten voor werving van (tijdelijk) personeel, extra inzet door de afdelingen HR, Marketing & Communicatie, ICT en Financiën en tijdelijke uitbreiding van de arbeidsovereenkomsten van de onderwijskundig medewerkers. De MR heeft ingestemd met de aanpak en inzet van de middelen.
Financieel gezien kan het lijken alsof het NPO-programma nog nauwelijks op gang gekomen is. Echter, de kosten voor bijlessen, trainingen, extra begeleiding, extra mentoraat, extra activiteiten, etc. worden op allerlei manieren gedekt. Deels vanuit de reguliere middelen: veel docenten geven lessen van 45- in plaats van 50-minuten en hebben daardoor werktijd beschikbaar voor extra, andere activiteiten. Vanuit de subsidies Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) en Extra Handen in de Klas (EHK1 en 2) hebben we heel wat extra inzet en activiteiten kunnen financieren. En de vergoeding vanwege de andere organisatie van de examens (spreiding over tijdvakken, derde tijdvak, extra herkansingen, inzet in de zomervakantie 2021) zorgde ook voor middelen waardoor allerlei noodzakelijke meeruren van medewerkers konden worden gedekt. Hierdoor is de inzet van de lumpsumverhoging nog slechts beperkt nodig geweest. We zijn blij dat Minister Wiersma inmiddels aangekondigd heeft dat de middelen langer ingezet kunnen worden; we verwachten de middelen goed in te kunnen zetten in zowel 2021-2022 als de komende schooljaren.

Ouder in reactie op de vraag: 'Waarmee zou uw kind het best geholpen zijn om weer op zijn of haar niveau te kunnen presteren?': "De kinderen weer leren om sociaal met elkaar om te gaan, hoe maak je afspraakjes na schooltijd? Dit zou ons kind enorm helpen om zich beter in zijn vel te voelen en daardoor beter te kunnen leren."

2.14 Techniekonderwijs

Zowel in Groningen als in Drachten is in 2021 veel tijd besteed aan de planvorming en uitvoering van de subsidieprojecten Sterk Techniekonderwijs (STO). Door de coronapandemie moesten allerlei (fysieke) activiteiten worden uitgesteld. Wel kon door een aantal docenten gewerkt worden aan nieuwe (keuze)vakken en modules. Ook de realisatie van een techlab op Vondelpad 2 is verder voorbereid. Voor Groningen-Stad fungeert het Gomarus College als penvoerder. Bestuurlijk wordt er intensief samengewerkt. Ieder kwartaal vindt overleg plaats tussen de besturen. Ook is er elk kwartaal overleg tussen de besturen en de stuurgroep. Het resultaat hiervan is de gezamenlijke aanpak van personele vraagstukken, de formatie en de afstemming van activiteiten. Er wordt op provinciaal niveau door het programmamanagement structureel samengewerkt en afhankelijk van het thema vindt er

samenwerking plaats tussen individuele regio's. De STO-regio's wisselen ervaringen uit, kopen gezamenlijk in (drones, vr ontwikkeling), zetten professionaliseringbijeenkomsten op (CNC, lassen, drone opleidingen) en trekken samen op in de samenwerking met het mbo. Het STO-programma van de stad Groningen omvat een zestal ambities die vanuit een tweetal speerpunten naar activiteiten vertaald zijn. Het eerste speerpunt is "werving van leerlingen en promotie van techniek". Het tweede speerpunt is de realisatie van "blijvend vernieuwend onderwijs". Het positieve effect dat STO op de instroom van leerlingen zou moeten hebben, is nog niet waar te nemen. Het aantal leerlingen dat een technisch profiel kiest, is het afgelopen jaar stabiel gebleven.

Leerling:
"Als je het echt doet leer je er veel meer van dan alleen theorie."

Er is het afgelopen jaar hard gewerkt aan de totstandkoming van keuzevakken. Nieuwe keuzevakken die in het schooljaar 2021/2022 worden aangeboden, zijn: Dronevliegen, Digispel en Circulair bouwen. In verschillende samenstellingen wordt gewerkt aan nieuwe lesprogramma's voor 3D tekenen, Groen, Zorgtechnologie, Aardbevingsbestendig bouwen, Ontwerpen van duurzame comfortwoningen, Robotica en Energietransitie. Door uitstel van activiteiten in verband met corona loopt de financiële uitputting achter ten opzichte van de begroting. Deze achterstanden worden naar verwachting de resterende subsidieperiode ingelopen. Ander knelpunt is de werving van voldoende techniek- en bouwdocenten.

2.15 Toetsing en examinering

Toetsing en examinering hebben in 2021 veel aandacht gekregen. Op elke locatie is een examencommissie actief; de examensecretarissen van de verschillende locaties hebben onderling frequent contact en worden begeleid door een onderwijskundige. De wijzigingen rondom de schoolexamens en de centrale examens vanwege de coronapandemie vroegen in 2021 veel aandacht. De ingezette structurele aanpassing van de Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA) zodat deze meer het karakter krijgen van een afsluitend schoolexamen en in principe niet meer dan één schooljaar beslaan is bij het vmbo goed bevallen en wordt gecontinueerd. Voor de havo- en vwo-opleidingen is deze aanpassing in voorbereiding: in Groningen zullen de havo- en vwo-PTA's per 2022-2023 zijn vereenvoudigd en ingekort.

2.16 Passend onderwijs

In het kader van het passend onderwijs heeft elke locatie in een ondersteuningsprofiel beschreven wat de locatie aan ondersteuningsmogelijkheden kan bieden en waar de grenzen aan ondersteuning liggen. De profielen zijn te vinden op onze website. Na de aanmelding van een leerling met een ondersteuningsbehoefte wordt gekeken of de locatie de passende ondersteuning kan bieden. Bij vragen hierover wordt de hulp ingeroepen van het OPDC. Het Gomarus College maakt deel uit van 4 samenwerkingsverbanden passend onderwijs:

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

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

2.17 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling

De locaties Drachten en Leeuwarden scoorden begin 2021 opnieuw zeer hoog in de jaarlijkse Elsevier ranglijst: het zijn zgn. 'superscholen' waar, over meerdere jaren gemeten, examenresultaten, doorstroom en plaatsing op of boven het niveau van het basisschooladvies ruim boven het landelijke gemiddelde liggen. Ook bij de vmbo-basisopleiding op Vondelpad 2 zijn de scores hoog.
Het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen van het Gomarus College heeft geen opvallende resultaten opgeleverd. De resultaten per onderwerp (ook over meerdere jaren) zijn per locatie te zien op de website www.scholenopdekaart.nl. De jaarlijkse meting hebben we in 2021 uitgebreid met een aantal vragen over welbevinden, achterstanden en corona mede met het oog op de scan die per locatie gemaakt is in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In de bijlagen bij dit jaarverslag is een meerjarig overzicht opgenomen van de slaagpercentages van de verschillende opleidingen en locaties. Vanwege het afschaffen van het eindexamens, zijn de resultaten van 2019-2020 uiteraard niet goed te vergelijken met eerdere jaren. Ook de resultaten van 2020-2021 zijn lastig vergelijkbaar gegeven het extra tijdvak en de duimregeling: leerlingen konden één (laag) cijfer 'wegstrepen' en zo toch hun diploma behalen.
Met de Inspectie van het Onderwijs was op verschillende momenten contact over de situatie in coronatijd. De inspectie voerde een digitaal inspectiebezoek uit waarbij naast het College van Bestuur gesproken werd met de Raad van Toezicht en medezeggenschapsorganen en allerlei documentenonderzoek werd uitgevoerd. De inspectie besloot het bestaande oordeel 'voldoende' te handhaven.

2.18 Voortijdige schoolverlaters (VSV)

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

Reden	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Aanmelding ingetrokken / administratief	3	6	6	6	8	18	11	7	41	8
Gaan werken	0	0	2	2	8	6	9	4	3	5
Naar het MBO	1	4	2	3	21	36	37	20	39	33
Naar andere school / verhuizing	5	5	15	5	15	51	102	76	73	88
Overig	10	3	7	10	9	29	17	26	13	20

2.19 Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio

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

- G4: G4 is een overleg met de drie andere gereformeerde scholen voor VO in Nederland (Greijdanus, GSR en Guido). Daarnaast was er in 2020 op landelijk niveau overleg met de bestuurders van gereformeerde scholen uit het primair en voortgezet onderwijs via het LVGS (Landelijk Verband van Gereformeerde Scholen). Deze overleggen besloegen de terreinen identiteit, personeelszorg en -werving, bekostiging en instandhouding. Het LVGS is inmiddels per eind 2020 formeel opgeheven; binnen de vereniging Verus is een community in oprichting voor orthodox-christelijke scholen.

- GRIP: GRIP is het gereformeerd identiteitsplatform, uitgaande van de vier gereformeerde scholen voor voortgezet onderwijs. Dit platform ontwikkelt dagopeningen en lesmethodes of aanvullingen daarop die raken aan de identiteit van de school. Aan de identiteitsontwikkeling van docenten wordt diepte gegeven door het aanbieden van opleidingen en studiedagen.
- Kring Noord: een bestuurlijk netwerk van bestuurders van algemeen christelijke, gereformeerde en reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs in Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Flevoland.
- Het Gomarus College participeert in vier verschillende samenwerkingsverbanden in Drenthe, Groningen en Friesland (zie hierboven onder 'Passend onderwijs').
- Het Breed Besturenoverleg in de gemeente Groningen is het platform voor overleg tussen alle scholen in de stad en de gemeente. Huisvestingszaken komen aan de orde binnen een apart overleg (huisvestingscommissie). In Assen, Drachten en Leeuwarden zijn er vergelijkbare overleggen met de burgerlijke gemeente (LEJA, OOGO, etc.).
- Bestuurlijk overleg VO scholen Midden-Drenthe. Met de besturen van het openbaar en christelijk onderwijs is een gezamenlijk traject gaande waarin gewerkt wordt aan de toekomstbestendigheid van het voortgezet onderwijs in Assen e.o. ondanks de verwachte forse daling van het aantal leerlingen in deze regio.
- Bestuurlijk Platform VO/MBO: platform voor bestuurlijk overleg tussen de VO- en MBO-scholen in de provincie Groningen.
- Groningen Bereikbaar: In dit platform wordt gesproken over de combinatie van onderwijs en vervoer en mogelijke verbetering van openbaar vervoer, andere vervoersmogelijkheden en aanpassing van onderwijstijden.

2.20 Sociale veiligheid

Alle locaties hebben twee interne vertrouwenspersonen en een anti-pestcoördinator. In de regel komen alle interne vertrouwenspersonen van de GSG minimaal 3 keer per jaar 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. Resultaten per locatie zijn te vinden op de website www.scholenopdekaart.nl.
Mentoren geven aan het begin van het seizoen lessen over sociale veiligheid. Ook na een periode van een lockdown en van digitaal onderwijs hebben we extra aandacht besteed aan groepsvorming, sociale interactie en veiligheid. Locaties verzorgen weerbaarheidstrainingen met vaak specifieke ouderavonden over dit thema.

Leerling in reactie op de vraag: 'Wat heb je nodig om over te gaan of te slagen voor je examen': "ik denk dat school gewoon leuk moet blijven dan ga ik er ook met plezier heen."

In alle tweede klassen komt de stichting Terwille Verslavingszorg langs voor een tweedaags project onder de naam 'reLEGS'. ReLEGS bestaat uit verschillende uitdagende en eigentijdse trainingen, preventielessen en workshops waardoor leerlingen leren nee te zeggen. Diverse onderwerpen komen aan de orde zoals groepsdruk, weerbaarheid, roken, drugs, alcohol, seks, internet en social media. Op verschillende locaties wordt een vervolgsessie gehouden in de derde klas. Ook in de bovenbouw worden workshops gegeven door Terwille. Diverse thema's kunnen dan besproken worden, afhankelijk wat er op dat moment "leeft" bij leerlingen.
In 2021 is er één klacht ingediend bij de landelijke Klachtencommissie. Na een hoorzitting is er op advies van de landelijke Klachtencommissie een (vervolg)gesprek geweest tussen bestuur en ouders waarin excuses zijn gemaakt en waarin de casus kon worden afgerond.

2.21 Extra leerlingenzorg vanuit ons OPDC

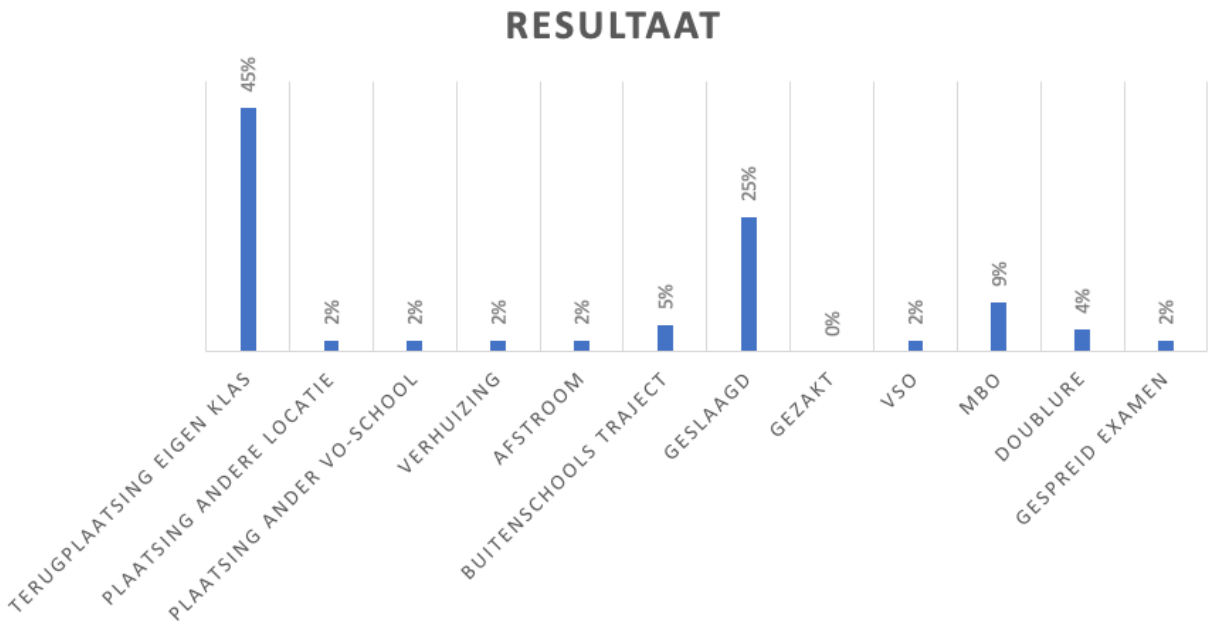
Gedurende het schooljaar 2020-2021 hebben 57 leerlingen gebruikgemaakt van de lesplaats op het OPDC, ons eigen Orthopedagogisch Didactisch Centrum van de GSG aan het Vondelpad. Negen leerlingen verbleven vrijwel het hele jaar op de lesplaats. Tijdens de lockdowns was onze lesplaats geopend: een groot deel bestond uit examenleerlingen en daarnaast een groep waarvoor thuisonderwijs niet haalbaar was. Ter vergelijking: in 2014-2015 ging het om 48 leerlingen, in 2015-2016 om 75 leerlingen, in 2016-2017 om 67 leerlingen, in 2017-2018 om 60 leerlingen, in 2018-2019 hebben 55 leerlingen en in 2019-2020 om 42 leerlingen.

In de trajectgroep zaten 25 leerlingen die in een virtuele groep één-op-één-begeleiding krijgen, zodat er geen afstroom of voortijdig schoolverlaten plaatsvindt. Dit zijn vooral leerlingen met internaliserende problematiek. Op de lesplaats zaten 17 leerlingen die vastliepen in het reguliere onderwijs zonder dat het gedrag aanleiding gaf voor een rebound plaatsing, met grote persoonlijke moeiten, die een life-event hadden doorgemaakt (crisis), die geschorst waren, of die thuiszaten. Hiervan zouden 14 leerlingen onder de oude term 'rebound' passen.

Leerling op de lesplaats van het OPDC: "Ik heb mee door het OPDC mijn diploma gehaald."

De verhouding jongens en meisjes was in 2020-2021 34 jongens en 23 meisjes. Ter vergelijking: in 2016-2017 39 jongens en 28 meisjes, in 2017-2018 32 jongens en 28 meisjes, in 2018-2019 35 jongens en 20 meisjes, in 2019-2020 28 jongens en 14 meisjes.

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



De gemiddelde verblijfsduur was 31 weken, vrijwel hetzelfde als vorige jaren. We bedienen tevens verschillende leerlingen die ook voor een toelating tot het VSO in aanmerking komen, maar die we zelf blijven begeleiden vanwege de kwetsbaarheid van de leerling, onze identiteit en vanwege het ontbreken van het juiste opleidingsniveau binnen het VSO voor de leerling.

Groot was de schrik en het verdriet door het zeer onverwachts overlijden van onze OPDC-collega Jan Jacob de Haan. Leerlingen en collega's zijn opgevangen en begeleid. Na enige tijd kon de vacature worden ingevuld waarmee de lesplaats weer alle dagdelen open kon en er weer voldoende ondersteuning en begeleiding georganiseerd kon worden.

OPDC-advies heeft in dit schooljaar 107 cases besproken en van een advies voorzien. Hiervan werden er 104 aangedragen door een collega vanuit de GSG en waren er 3 cases op verzoek van het primair onderwijs of van ouders. Ter vergelijking: in 2014-2015 ging het om 123 cases, in 2015-2016 om 172 cases, in 2016-2017 om 169 cases, in 2017-2018 om 221 cases, in 2018-2019 om 197 cases en in 2019-2020 om 174 cases. De coronatijd heeft ook dit jaar invloed op gehad op de aantal aanvragen voor advies: door het thuisonderwijs en thuiswerken van collega's in het totaal beduidend lager dan voorgaande jaren.
OPDC-onderzoek & begeleiding is frequent ingezet (o.a. onderzoeken (begaafdheid, persoonlijkheid, pedagogisch-didactisch), observaties, ondersteuningsteam en zorgadviesteams (ZAT's), trajectgroep, preventieve gesprekken PO/VO, inzet bij crisis en onderwijsontwikkeling). De wekelijkse OPDC-spreekuren op locatie voorzien in een behoefte. Ook bij de spreekuren zien we veel leerlingen met (faal)angst, depressie en spanningen thuis en op school. We zien een stijgend aantal onderzoeken vergeleken met vorig jaar, wellicht mede veroorzaakt door een minder strenge lockdown voor schoolgaande leerlingen. Er waren 0 aanvragen voor toelating tot het speciaal onderwijs (TLV). Dit geeft aan dat ons ondersteuningsaanbod, op het OPDC en schoolbreed, vruchten afwerpt. Daarnaast is het zaak om scherp te blijven omdat COVID-19 hier ook een rol in kan spelen.

2.22 Internationalisering

Vanwege de coronacrisis konden de excursies naar het buitenland en/of uitwisselingen met scholen in het buitenland in 2021 helaas niet doorgaan. Vanuit één locatie kon een afvaardiging van schoolleiding en medewerkers wel een partnerschool in Spanje bezoeken. Via de digitale middelen zijn door andere locaties de relaties met buitenlandse scholen zo goed mogelijk bestendigd en hebben ook verschillende klassen toch contact kunnen hebben met leeftijdsgenoten in het buitenland. In 2021 in het Beleid Internationalisering opnieuw vastgesteld. Het team tweetaling onderwijs (tto) op Vondelpad 3 heeft onder deskundige begeleiding van het bureau Globi de visie op wereldburgerschap en internationale ervaringen (in de les, in reizen, etc.) opnieuw doordacht en uitgewerkt. Voor de andere locaties is een traject van dergelijke bezinning en uitwerking in voorbereiding waarbij in 2022 en 2023 ook meerjarige subsidies ten behoeve van internationalisering dienen te worden aangevraagd zodat we onze ambitie van 'elke leerling heeft ten minste één internationale reiservaring opgedaan in zijn of haar schoolloopbaan bij het Gomarus College' kunnen realiseren.

Hoofdstuk 3 Personeel

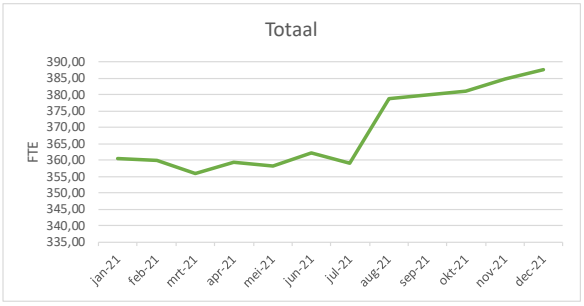
3.1 Personeelssamenstelling

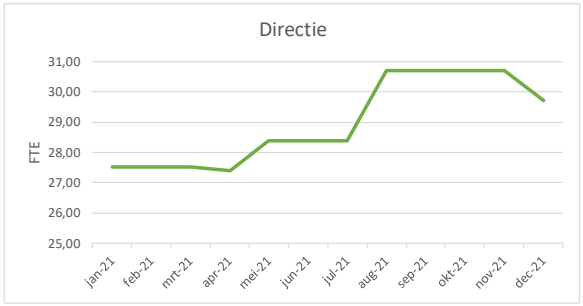
De tabellen en grafieken hieronder geven zicht op de kwantitatieve personele ontwikkelingen in FTE binnen de GSG gedurende het kalenderjaar 2021 met een nadere uitsplitsing naar het Gomarus College, ROC Menso Alting en de ondersteunende GSG-afdelingen.

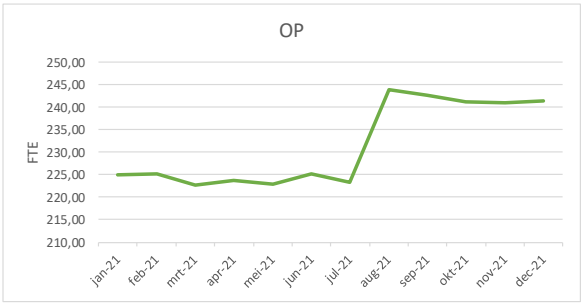
In het afgelopen jaar is ten opzichte van eerdere jaren het aantal medewerkers verder gestegen als gevolg van reguliere groei en de inzet van middelen om 'vertragingen' als gevolg van COVID-19 bij leerlingen en studenten in te lopen (met name na de zomervakantie). Hierdoor is er een groter deel tijdelijk personeel in dienst (flexibele schil). In onderstaande overzichten zijn vrijwilligers en onbetaalde stagiairs niet opgenomen. In de monitoring wordt tijdelijke medewerkers verzocht om een bevoegdheid te behalen of zich verder te kwalificeren zodat ze mogelijk op termijn behouden kunnen worden voor de organisatie of voor het onderwijs in het algemeen. Op deze manier werken we ook aan "werk naar werk" acties.

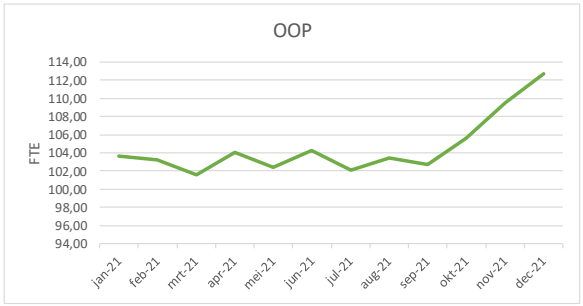
De man-vrouwverhouding is op het totaal van de GSG nauwelijks gewijzigd. In het directieteam is er een verschuiving doordat één vrouwelijke directeur is gestopt met haar werkzaamheden en haar werk is overgenomen door een al aanwezige mannelijke directeur die nu twee locaties aanstuurt.

GSG totaal													*Regulier, inclusief schoonmaak/vervanging/detachering*
	jan-21	feb-21	mrt-21	apr-21	mei-21	jun-21	jul-21	aug-21	sep-21	okt-21	nov-21	dec-21	Gemiddelde
Totaal	360,34	360,01	355,79	359,24	358,16	362,16	358,92	378,60	379,76	381,06	384,69	387,50	368,85
Directie	27,53	27,53	27,53	27,40	28,40	28,40	28,40	30,70	30,70	30,70	30,70	29,70	28,97
OP	224,95	225,22	222,70	223,80	222,97	225,11	223,39	243,89	242,74	241,14	240,89	241,48	231,52
OOP	103,66	103,26	101,56	104,04	102,39	104,25	102,13	103,41	102,72	105,62	109,50	112,72	104,60
Lio Stagiair	4,20	4,00	4,00	4,00	4,40	4,40	5,00	0,60	3,60	3,60	3,60	3,60	3,75





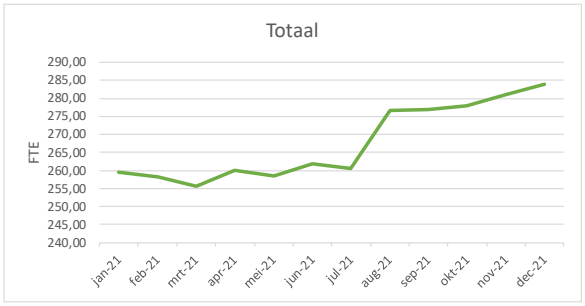


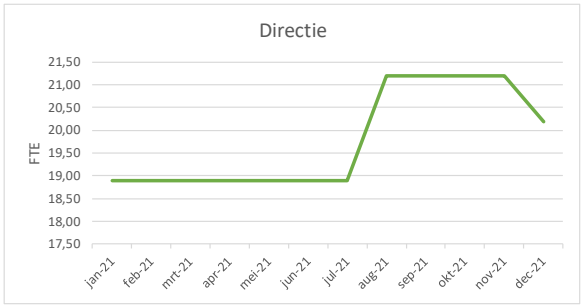


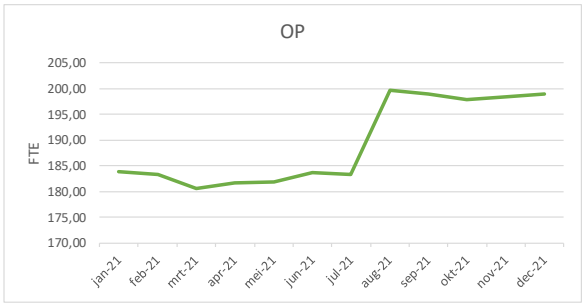
Gomarus Totaal

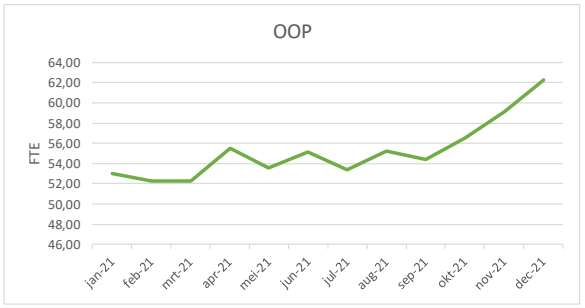
Regulier, inclusief schoonmaak/vervanging/detachering

	jan-21	feb-21	mrt-21	apr-21	mei-21	jun-21	jul-21	aug-21	sep-21	okt-21	nov-21	dec-21	Gemiddelde
Totaal	259,50	258,27	255,55	259,92	258,54	261,84	260,40	276,69	276,83	278,03	281,16	283,83	267,55
Directie	18,90	18,90	18,90	18,90	18,90	18,90	18,90	21,20	21,20	21,20	21,20	20,20	19,78
OP	183,75	183,32	180,60	181,70	181,87	183,61	183,29	199,69	198,86	197,86	198,41	199,00	189,33
OOP	53,05	52,25	52,25	55,53	53,58	55,14	53,42	55,20	54,38	56,58	59,15	62,23	55,23
Lio Stagiair	3,80	3,80	3,80	3,80	4,20	4,20	4,80	0,60	2,40	2,40	2,40	2,40	3,22





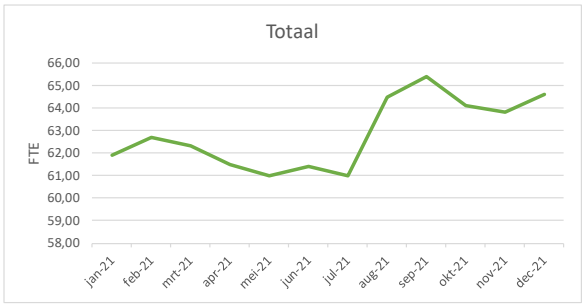


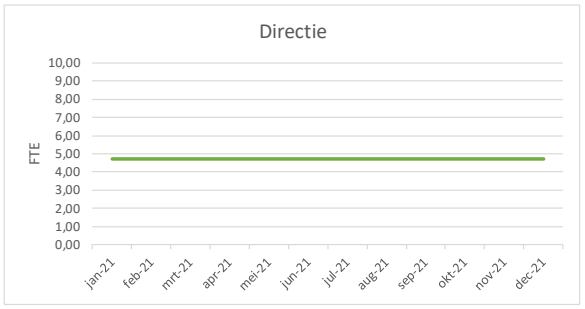


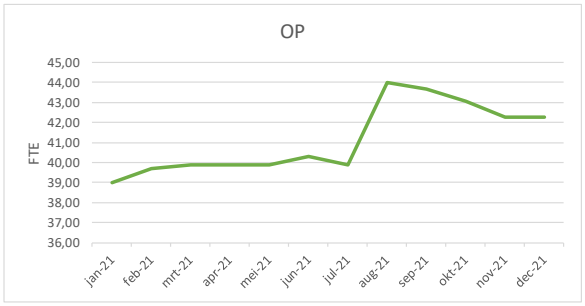
ROC Menso Alting

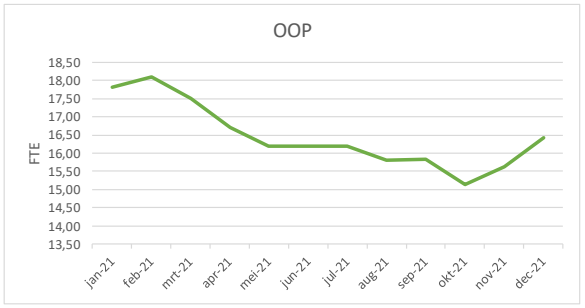
Regulier, inclusief schoonmaak/vervanging/detachering

	jan-21	feb-21	mrt-21	apr-21	mei-21	jun-21	jul-21	aug-21	sep-21	okt-21	nov-21	dec-21	Gemiddelde
Totaal	61,91	62,71	62,31	61,51	61,00	61,40	61,00	64,50	65,42	64,12	63,82	64,62	62,86
Directie	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70
OP	39,00	39,70	39,90	39,90	39,90	40,30	39,90	44,00	43,68	43,08	42,28	42,28	41,16
OOP	17,80	18,10	17,50	16,70	16,20	16,20	16,20	15,80	15,83	15,13	15,63	16,43	16,46
Lio Stagiair	0,40	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,00	1,20	1,20	1,20	1,20	0,53

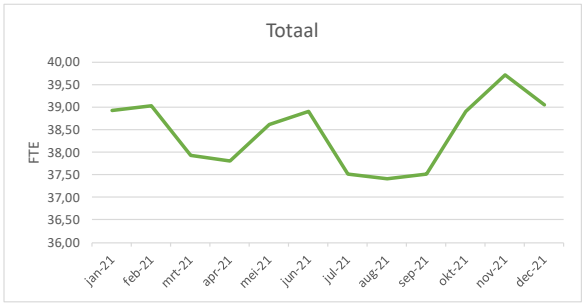


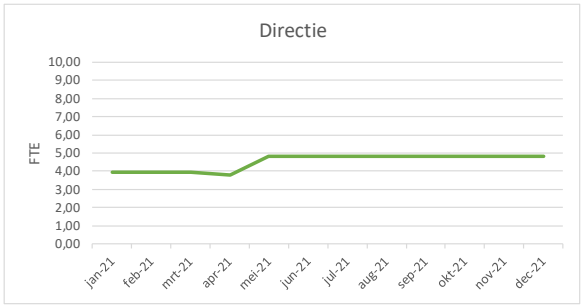


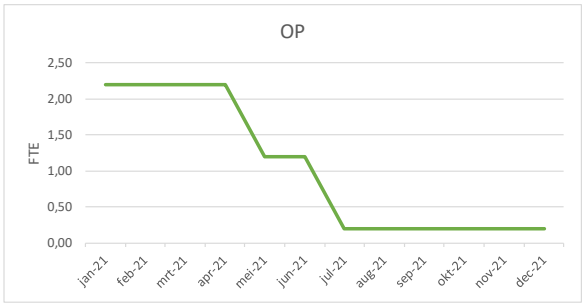


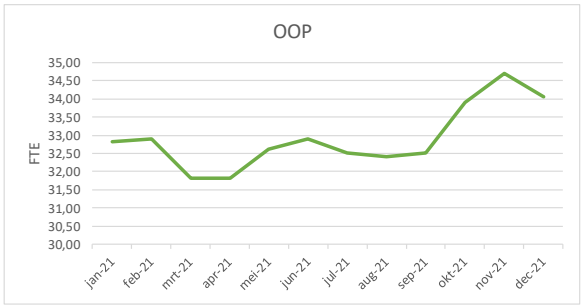


Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC													*Regulier, inclusief schoonmaak/vervanging/detachering*
	jan-21	feb-21	mrt-21	apr-21	mei-21	jun-21	jul-21	aug-21	sep-21	okt-21	nov-21	dec-21	Gemiddelde
Totaal	38,94	39,04	37,94	37,81	38,61	38,91	37,51	37,41	37,51	38,91	39,71	39,06	38,45
Directie	3,93	3,93	3,93	3,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,80	4,50
OP	2,20	2,20	2,20	2,20	1,20	1,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	1,03
OOP	32,81	32,91	31,81	31,81	32,61	32,91	32,51	32,41	32,51	33,91	34,71	34,06	32,92









Flexibele schil

		31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
GSG Totaal	Tijdelijk	14%	12%	10%	15%	19%
	Vast	86%	88%	90%	85%	81%
ROC Menso Alting	Tijdelijk	16%	14%	14%	18%	20%
	Vast	84%	86%	86%	82%	80%
Gomarus College	Tijdelijk	14%	13%	8%	14%	19%
	Vast	86%	87%	92%	86%	81%
Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC	Tijdelijk	16%	9%	19%	17%	18%
	Vast	84%	91%	81%	83%	82%

3.2 Speerpunten personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM)

Door de Inspectie van het Onderwijs is begin 2019 in het kader van een oriënterend onderzoek op één van onze locaties naar (de praktijk van) strategisch HRM in het onderwijs aangegeven dat de kwantitatieve behoefte aan medewerkers bij ons goed in beeld is, maar dat er van adequate sturing en borging van SHRM in relatie tot het Schoolplan op alle niveaus, net als bij veel andere scholen, ook bij de GSG, nog te weinig sprake is. Vanwege de wisseling van bestuurder in 2020 is afgesproken dat er eerst een nieuw strategiedocument ontwikkeld zou worden waarin de (onderwijskundige) opgaven voor de GSG, het ROC Menso Alting en Gomarus College staan beschreven waarna de consequenties voor het strategisch HR-beleid verder in kaart zouden worden gebracht. In 2020 is op ROC Menso Alting als pilot een start gemaakt met strategische personeelsplanning en dit is in 2021 verder uitgewerkt. Ook voor 2022 is het een terugkerend agendapunt voor HR en directie. Op verschillende locaties van het Gomarus College is in 2021 een Strategische personeelsanalyse uitgevoerd aan de hand van het format van de methodiek “Moonen”, met als bedoeling dit te gebruiken in de verdere

formatieplanning. Daarnaast is er in 2021 gewerkt aan een uitwerking van de principes en uitgangspunten voor de structuur en inrichting van de GSG zodat er sprake is van aansturing en leiding die dienstbaar is aan de in 2021 herijkte koers. De principes en uitgangspunten zijn besproken met de medezeggenschapsorganen en worden begin 2022 geconcretiseerd in een inrichtingsdocument dat richtinggevend is voor de taakinhoud en fte-omvang van de schoolleiding per locatie. Beide documenten geven naar verwachting meer duidelijkheid over de richting die we op gaan als organisatie en wat dit vraagt van onze medewerkers en leidinggevenden en van de GSG als werkgever. Een verdere uitwerking van het (s)HR-beleid op basis van de Strategienota GSG 2022-2025 en de gekozen inrichting c.q. aansturing volgt in 2022.

We hebben de ambitie om een betrouwbare en wendbare organisatie te zijn die proactief meebeweegt met de snel veranderende ontwikkelingen in de maatschappij, regio en wereld. Dat betekent dat we scholing, het sturen op het behalen van een tweede bevoegdheid in een formeel vastgesteld schaarstevak of het behalen van een master, stimuleren. Dit geldt ook voor de vakken waarin we binnen onze eigen locaties binnen nu en 3 jaar door pensionering krapte verwachten.
Medewerkers, zowel OP als OOP, bieden we doorgroei- of verbredingskansen en we geven ruimte om kansen te benutten. We willen al onze professionals laten groeien om ze te kunnen boeien en te binden en begeleiden naar de gewenste plek. Begin 2020 is een medewerkersonderzoek (MTO) uitgevoerd door Effectory. De speerpunten rolduidelijkheid en onderlinge communicatie zullen in de teamplannen meer aandacht krijgen. Dit was een speerpunt in het afgelopen jaar en zal ook aandacht blijven vragen in 2022. In het MTO van 2022 zal het effect van deze gerichte aandacht getoetst worden.

We bleven in 2021 werken aan het versterken van het vinden van de juiste professionals door permanente arbeidsmarktcommunicatie met onder andere de campagne “Docenten voor de Toekomst”, #jouwtoekomst-acties en de werving van “student in de klas”. Hierdoor realiseren we voortdurende talentscouting, kennismaking met het onderwijs en instroom van nieuwe aankomende (zij)instromers en hybride docenten in het onderwijs. De meest voorkomende functies in ons functiegebouw zijn vertaald in zgn. ‘Fitch-profielen’, die de basis vormen voor een reflectief gesprek over talenten, kwaliteiten en valkuilen. Zo stimuleren we het ontwikkelgesprek met medewerkers en ondersteunen we medewerkers in het bespreekbaar maken van hun inzetbaarheidsprofiel. We werken in 2022 aan een geactualiseerde handreiking voor de gesprekscyclus in lijn met de gestelde strategische doelen en opgaven. Voor ROC Menso Alting geldt dat eind 2021 11 medewerkers studeerden voor een bevoegdheid voor de functie van docent of instructeur. Voor het Gomarus College geldt dat eind 2021 22 medewerkers studeerden voor een (extra of 1e graads) bevoegdheid voor de functie van docent of instructeur.

Verder is er in het personeelsbeleid blijvend aandacht voor de verschillende levensfases waarin de medewerkers zitten. Medewerkers wordt maatwerk geboden op basis van de interne regelingen en de enorme ruimte in de CAO’s. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn speerpunten in ons arbeidsvoorwaardenbeleid. De bijzondere aanvullende ziektekostenregeling voor niet-gedekte ziektekosten zoals bijvoorbeeld beeldscherm-, brillen- en gehoorbeschermingsvergoedingen, de fitness- en de zeer aantrekkelijke fietsregeling zijn hiervan concrete voorbeelden. In 2021 is de fitnessregeling ge-update en zijn er binnen de WKR-regeling bredere en aanvullende mogelijkheden verkend ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. In nauwe samenwerking en met input van OR- en pMR-leden is een geheel vernieuwde regeling opgesteld onder de titel “Kom in Beweging”. Het pakket met nieuwe regelingen wordt per maart 2022 aangeboden. Ook het kerstpakket van 2021 is in deze stijl “Kom in beweging” verzorgd voor alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Uiteraard

hebben ook onze vaste externe medewerkers waaronder de schoonmaakmedewerkers deze kerstattentie als blijk van waardering ontvangen.

Als werkgever hebben we onze verantwoordelijkheid ten opzichte van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We monitoren welke medewerkers onder de banenafspraak vallen en sturen hierop in het aannamebeleid. Het is een thema dat blijvend aandacht vraagt. Gebleken is dat juist de schoonmaakfunctie een grote mate van zelfstandigheid vereist op onze scholen waardoor het inzetten van de doelgroep van de banenafspraak niet echt haalbaar blijkt. In de lopende aanbesteding schoonmaak krijgt dit onderdeel daarom specifieke aandacht.

3.3 Convenantmiddelen werkdrukvermindering VO

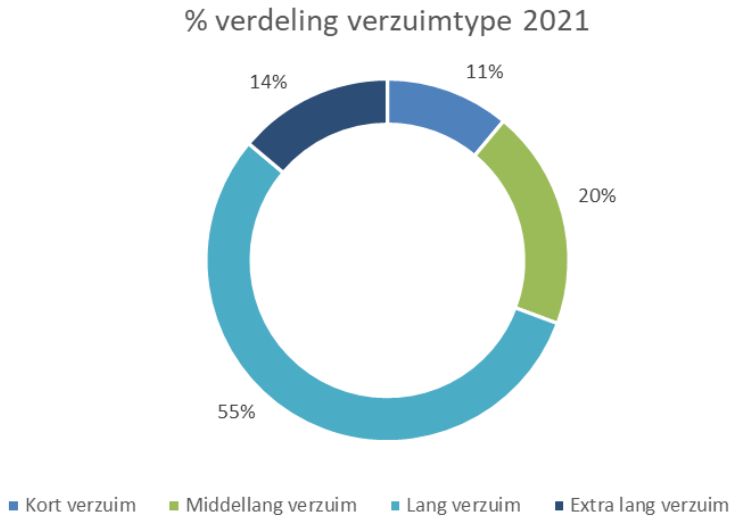
Eind 2019 sloot toenmalig minister Arie Slob een convenant met een aantal onderwijspartijen over werkdrukvermindering en de aanpak van het lerarentekort in het primair en voortgezet onderwijs. In het convenant is onder andere afgesproken dat scholen voor voortgezet onderwijs € 154,96 per VO-leerling uitgekeerd krijgen. Dit geld ontvingen we eind 2019. In het voorjaar van 2020 hebben de directeuren in afstemming met het onderwijzend personeel (zoals afgesproken in het convenant) plannen ontwikkeld over de besteding van de middelen per locatie. Vervolgens zijn op alle locaties de plannen omgezet in afspraken en activiteiten in de schooljaren 2020-2021 en (voor een klein gedeelte 2021-2022). Op meerdere locaties zijn extra onderwijsondersteuners ingezet, bijvoorbeeld voor assistentie bij O&O en techniek, als pauzewacht en bij de leerling/verzuimbegeleiding (absentiecoördinatie). Ook is er ingezet op scholing (teamontwikkeling, TOA, mentoraat) en verbetering van ICT-vaardigheden. In de eerste helft van 2020-2021 konden de middelen goed worden ingezet; na de nieuwe lockdown vanaf half december was inzet zoals beoogd minder of niet meer mogelijk. De ingezette medewerkers zijn in de lockdownperiode bijvoorbeeld ingezet voor de opvangklas (kwetsbare leerlingen die in de lockdown toch naar school komen en daar digitaal de lessen volgen). Een deel van de middelen is ingezet in 2021-2022 voor vergelijkbare activiteiten als in 2020-2021.

3.4 Verzuim

Het verzuimpercentage is verder gedaald naar 3,79% in 2021 (5,38% in 2018; 5,64% in 2019; 4,48% in 2020). De volgende tabel toont de ontwikkeling van het verzuim door het jaar heen.

Periode	Verzuim totaal	Kort 0 t/m 7 dagen	Middel 8 t/m 42 dagen	Lang 43 t/m 365 dagen	Extra lang >365 dagen
Jan	3,52	0,38	0,50	1,64	1,00
Feb	3,70	0,01	0,95	1,82	0,92
Mrt	3,50	0,28	0,37	2,35	0,50
Apr	4,43	0,15	1,34	2,50	0,44
Mei	4,11	0,14	0,53	3,04	0,40
Jun	3,68	0,31	0,24	2,80	0,33
Jul	3,03	0,05	0,45	2,24	0,29
Aug	2,31	0,11		1,67	0,53
Sep	2,97	0,64	0,94	0,94	0,45
Okt	3,61	0,86	0,69	1,48	0,58
Nov	5,83	1,35	1,81	2,14	0,53
Dec	4,80	0,63	1,05	2,70	0,42
Gemiddelde	**3,79**	**0,41**	**0,74**	**2,11**	**0,53**

De volgende figuur geeft de verdeling van het verzuim naar verzuimduur weer. Daaronder volgt een tabel over de meldingsfrequentie. Onze medewerkers melden zich niet snel en niet vaak ziek: dit valt duidelijk op ten opzichte van het branche gemiddelde. Het (extra) lange verzuim is een belangrijk aandachtspunt: wanneer onze gemotiveerde en betrokken medewerkers zich uiteindelijk ziek melden, blijven ze helaas ook geregeld langer ziek. Deze hogere gemiddelde verzuimduur is een speerpunt in de aanpak voor medewerkers met de ondersteunende driehoek van arbo-arts, leidinggevenden en betrokken P&O adviseur. Leidinggevenden worden gerichter ondersteund met (preventieve) adviezen door de P&O-adviseurs. We hebben in 2021 gebruik gemaakt van Zorg van de Zaak als Arbodienst. Met onder andere de inzet van een praktijkondersteuner door Zorg van de Zaak wordt in een eerder stadium van het verzuim multidisciplinair gekeken naar de verzuimsituatie. Hierdoor kunnen eerder passende interventies ingezet worden. Deze nieuwe lijn is in het najaar van 2020 gestart, om met name de gemiddelde verzuimduur te verkorten.



Periode	Aantal ziekmeldingen	Aantal mdw per 01-01	Meldingsfrequentie
2021	341	478	0,71
2020	259	487	0,53
2019	343	504	0,68

In het najaar van 2019 en het voorjaar van 2020 heeft een training ‘Regie op duurzame inzetbaarheid’ plaatsgevonden voor alle leidinggevenden binnen de GSG. Een training per team voor de medewerkers zou volgen in 2020, door alle beperkingen van de coronamaatregelen is deze training “on hold” gezet en hebben slechts twee teams de training gevolgd. In 2022 worden de trainingen weer opgepakt zodat alle medewerkers en alle leidinggevenden bekend zijn met het ICF-model en de eigen verantwoordelijkheid in het bewaken van de balans tussen belasting en belastbaarheid. Het ICF-model maakt de thema’s Lichamelijk en Psychisch functioneren, Functioneren Buitenshuis, Functioneren Thuis (incl. BRAVO onderwerpen), Persoonlijke Factoren en Omgevingsfactoren van iedere medewerker beter bespreekbaar.
In 2022 volgt een evaluatie van het verzuimbeleid in zijn geheel en specifiek met betrekking tot de dienstverlening van de Arbodienst in het kader van een aanbestedingstraject. Hierin zal ook extra aandacht zijn voor de psychosociale arbeidsbelasting en veiligheid. Om dit meer nadrukkelijk voor medewerkers te kunnen bieden en borgen zal er in de keuze van een arbodienst ook afgewogen

worden om een externe vertrouwenspersoon specifiek voor medewerkers aan te stellen. Dit is nu nog georganiseerd met éénzelfde vertrouwenspersoon voor zowel leerlingen/studenten/ouders en medewerkers.

ROC Menso Alting

Het verzuimpercentage lag in 2021 lager dan in 2020. Een aantal langdurig zieken is succesvol gere-integreerd of kon ingezet worden op een andere locatie, al dan niet met gewijzigde werkzaamheden of omvang. Daarnaast is met de inzet van de Arbodienst in een aantal verzuimtrajecten eerder opgeschaald naar hulp van buitenaf.
Werkdruk en gerichte interventies blijven op de agenda staan, waarbij we heel specifiek aan de voorkant willen komen en meer preventief gerichte afspraken kunnen maken.

Gomarus College

Het verzuimpercentage lag in 2021 lager dan in 2020. De begeleiding en sturing op verzuim is gericht op het bespreken van de mogelijkheden van de taken waarvoor de medewerker nog wel ingezet kan worden. Leidinggevende en medewerker hebben bij deze aanpak veelvuldig contact. Dit heeft een positief effect op de lengte van het (kortdurend) verzuim. Om deze gerichte aandacht constructief te maken is in 2021 meer aandacht gevraagd voor het goed en methodisch vastleggen van acties in het verzuimdossier. Enerzijds om meer grip te krijgen op interventies en anderzijds om hiermee te kunnen voldoen aan de wettelijke eisen van het UWV ten aanzien van het te leveren dossier bij langdurige zieken.

3.5 Beleid uitkeringen na ontslag

De aanpak met betrekking tot de ondersteuning bij (onvrijwillig) vertrekkende medewerkers is in het afgelopen jaar gecontinueerd. Het beleid is gericht op begeleiding van ‘werk naar werk’ om zodoende een nieuw perspectief te bieden en de uitkeringslasten zo laag mogelijk te houden. Er wordt gekozen voor een maatwerkbenadering omdat elke situatie uniek is. Gebruikmaken van netwerken is daarin een belangrijk instrument. In een aantal gevallen is bovenstaande niet mogelijk geweest. Een heel klein aantal medewerkers is in 2021 ziek uit dienst gegaan. Voor deze medewerkers is de uitgekeerde transitievergoeding teruggevraagd en ontvangen van het UWV omdat we aan alle verplichtingen hadden voldaan. Ook hebben gerichte interventies ten aanzien van de medewerkers die uit dienst zijn gegaan met WW of WW+ rechten effect gehad. Meerdere (ex)medewerkers zijn succesvol van “werk naar werk” geholpen waardoor geen nieuwe verplichtingen zijn ontstaan.

Hoofstuk 4 Bedrijfsvoering

4.1 Facilitaire zaken en Huisvesting

Facilitaire zaken

Het vernieuwde inkoopbeleid GSG is in 2021 vastgesteld. De concrete invulling van dit beleid is een doorlopend proces dat in samenwerking met de locaties en/of inkoopteams wordt uitgevoerd. Dit jaar zijn raamcontracten voor de inkoop van papier en proefwerkpapier afgesloten, en zijn diverse aanbestedingen (Europees dan wel Meervoudig Onderhands) opgestart en/of afgerond. Om het inkoopproces in goede banen te leiden is een inkoop- en aanbestedingskalender vastgesteld.
De aanbesteding van de inkoop van schoonmaak is in 2021 voorbereid. De MR en OR hebben ingestemd met de uitgangspunten voor deze aanbesteding, met name ten aanzien van de status van het schoonmaakpersoneel dat nu in dienst is van de GSG. Daarover zijn goede afspraken gemaakt ten aanzien van baangaranties en rechtspositie. De aanbesteding zal in 2022 gepubliceerd worden.
Om meer inzicht te krijgen op de spend binnen de GSG is in 2021 gestart met het actualiseren van het contractbeheer waarbij contracten worden vastgelegd in een contractenregister. Hierdoor is de contract compliance beter te volgen.

ICT

In 2021 is het besluit genomen om alle docenten te voorzien van een gepersonaliseerde device.
De plannen rond het inrichten van General IT Controls (GITC) voor ICT in het algemeen en het beheer van kernapplicaties in het bijzonder zijn uitgewerkt, zodat in 2022 met de inrichting daarvan kan worden begonnen.
In 2020 is er op het gebied van beveiliging van (persoons-)gegevens een audit door een extern bedrijf uitgevoerd. Met deze audit is duidelijk geworden hoe het met de beveiliging is gesteld en waar deze verbeterd kan worden. Deze zogenoemde PEN-test heeft geresulteerd in een plan met concrete actiepunten. In 2021 zijn de meeste van die actiepunten uitgevoerd. Voor 2022 staat opnieuw een PEN-test gepland.
De governance van ICT-beleidsontwikkeling is in 2021 ingericht, gebaseerd op het uitgangspunt van vraagsturing van het onderwijs. Hiertoe zijn de relevante structuren opgezet.
Voor de architectuur van het netwerk zijn in overleg met het onderwijs besluiten genomen en aanbestedingen gestart. De uitgangspunten houden vooral een beweging naar het afnemen van dienstverlening van leveranciers in, meer dan het zelf beheren en onderhouden van de netwerkomgeving. Hiertoe zijn aanbestedingen voor het netwerk, zoals datacenterdiensten, en netwerkverbindingen met EduGlas, gestart.
De implementatie van EduArte als student-informatie-systeem (SIS) voor ROC Menso Alting is in 2021 afgerond. Daarmee is Magister niet langer in gebruik bij als SIS bij ons mbo. Projecten voor de implementatie van ondersteunende systemen zoals Join, Onstage en verdere uitbreidingen van de functionaliteit van EduArte zijn in de loop van 2021 opgeleverd. Verder is in 2021 een intern onderzoek gestart naar de ontsluiting van gegevens en informatie met behulp van Power BI, een tool van Microsoft. Tevens is de aanzet gegeven tot een onderzoek naar het roosterprogramma Xedule dat gaat lopen in 2022.

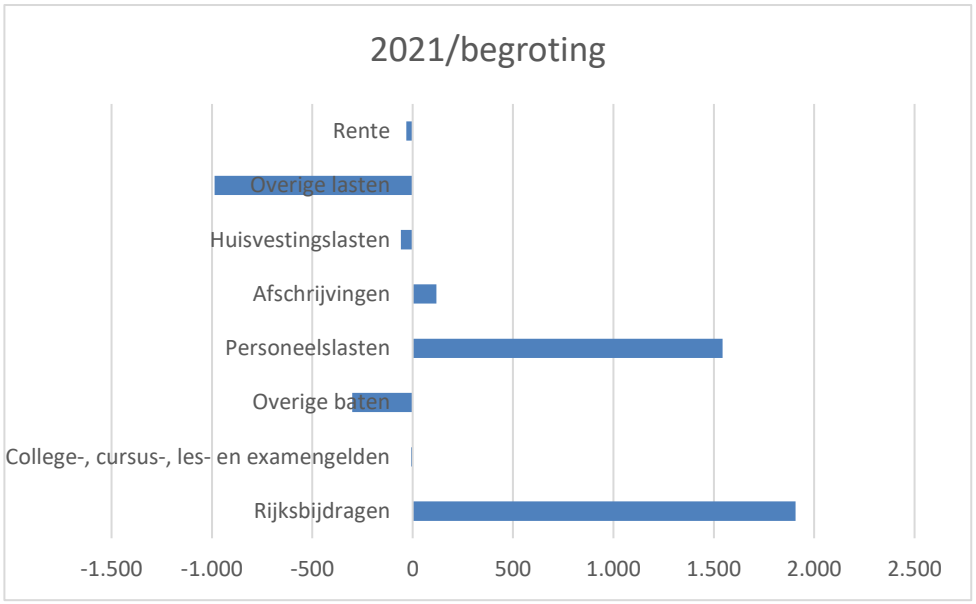
Huisvesting

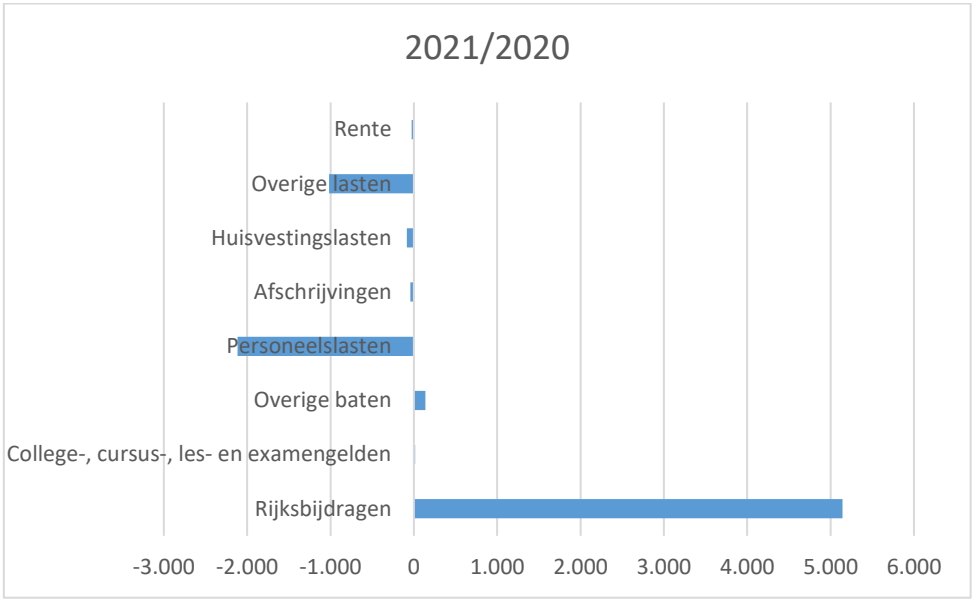
De verbouwplannen voor ROC Menso Alting zijn in 2021 opnieuw tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Daarop is een aanbesteding uitgeschreven. In april 2022 hopen we een aannemer te

contracteren. Omdat de prijzen in de bouw zeer onder druk staan, kan het zijn dat het plan nog aangepast moet worden. De oplevering staat gepland in de herfst van 2022.
In Assen is het noodzakelijk een nieuw lokaal voor de vakken biologie, natuurkunde en scheikunde te realiseren. De plannen zijn uitgewerkt en in april 2022 zal dit aanbesteed worden. Daarnaast is een SDE-subsidie aangevraagd voor het aanleggen van zonnepanelen op het dak.
De locatie Drachten is zodanig gegroeid dat een uitbreiding met twee noodlokalen per augustus 2021 noodzakelijk bleek. Omdat de groei verder door lijkt te zetten, is een aanvraag ingediend bij de gemeente Smallingerland voor nog twee extra noodlokalen. Op het terrein naast de tijdelijke units is daar ruimte voor. Ook is de fietsenstalling uitgebreid en heeft de school een dubbele pannakooi in gebruik genomen.
Door een aanhoudende groei van leerlingen in Leeuwarden is de tijdelijke locatie aan de Badweg uitgebreid met nog een extra lokaal. Inmiddels is het voorlopig ontwerp voor een definitieve uitbreiding van de school aan de Irenestraat uitgewerkt en aanbesteed. Na overleg met de gemeente Leeuwarden over de bouwkostenstijging begin 2022 hopen we medio april 2022 een aannemer te contracteren. Ook hier worden de aanmeldingen scherp in de gaten gehouden en zal mogelijk extra ruimte aan de Badweg gehuurd moeten worden voor het schooljaar 2022-2023. De oplevering van de uitbreiding aan de Irenestraat staat gepland in het voorjaar van 2023.
Op de campus aan het Vondelpad in Groningen zijn vier laadpunten voor elektrische voertuigen aangelegd. Omdat in 2022 betaald parkeren ingevoerd wordt in de wijk de Wijert, worden gesprekken gevoerd met de gemeente Groningen om de openbare ruimte op de campus toe te voegen aan het schoolterrein. De stedenbouwkundige ontwikkeling van het stadsdeel Helpman Noord is in ontwikkeling en het campusterrein is in overleg met de gemeente toegevoegd aan het plangebied. Zo wordt voorgesorteerd op de toekomstige nieuwbouw van de locaties Vondelpad 1 en Vondelpad 3.
Op Vondelpad 1 zijn plannen gemaakt voor een nieuwe bètavleugel, de aanbesteding daarvoor zal begin 2022 plaatsvinden. Bij Vondelpad 2 is het techniekokaal van de derde verdieping verplaatst naar de begane grond, op de derde etage zijn daarvoor drie theorielokalen in de plaats gekomen. Vondelpad 3 is in samenwerking met de leerlingenraad aan de slag gegaan om het schoolplein anders in te richten. Inmiddels is er een cirkelvormige pannakooi in gebruik genomen en zijn de betonnen picknickbanken in bestelling.
In verband met de invoering van betaald parkeren rondom station Groningen Noord is het binnenplein van de locatie Magnolia geschikt gemaakt voor het parkeren van auto's. Omdat daardoor te weinig ruimte overbleef voor leerlingen is er aan de andere kant van het gebouw een nieuw plein gerealiseerd. Ook is er nu aan die kant een entree gekomen. In de gangen en de aula zijn nieuwe plafonds gemaakt en is de verlichting vervangen.

4.2 Financiën

Financieel resultaat
Het resultaat over 2021 is uitgekomen op € 3.166.000. Dit is het hoogst behaalde resultaat in het bestaan van de organisatie en 7,85% van de totale baten. Het begroot resultaat over 2021 was € 720.000. Het resultaat over 2020 was € 893.000, 2,6% van de totale baten. Hieronder worden de belangrijkste oorzaken van de afwijkingen ten opzichte van de begroting en ten opzichte van vorig jaar toegelicht. De eerste figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2021 ten opzichte van de begroting 2021; de tweede figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2021 ten opzichte van de resultaten 2020 (bedragen x 1.000).





Kort samengevat zijn de afwijkingen ten opzichte van de begroting (alleen de verschillen groter dan € 100.000) weergegeven in de volgende tabel.

	+ t.o.v. het resultaat van de begroting (bedragen x € 1.000)	-/- t.o.v. het resultaat van de begroting (bedragen x € 1.000)	Incidenteel/ Structureel
De Rijksbijdrage is door prijsbijstellingen en kwaliteitsgelden gestegen (begroot was 2,2%).	1.191		Structureel
De doelsubsidies zijn hoger door subsidies als Extra hulp in de klas (EHK) en Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP)	766		Incidenteel
Hogere bijdragen van het samenwerkingsverband	154		
Dij ontvangen ouderbijdragen en bijdragen voor excursies zijn lager door het niet doorgaan van excursies en activiteiten als gevolg van Corona. De kosten Excursies en leerlingactiviteiten zijn ook lager.	298	-256	Incidenteel Incidenteel
De loonkosten zijn lager door gemiddeld lagere loonkosten (door prijsbijstelling en ziektevervanging) en lager aantal fte's.	704		Incidenteel/ structureel
De pensioenlasten zijn hoger door een stijging van de premies.		-145	Structureel
De sociale lasten zijn lager door een daling van de premies	84		Incidenteel
Lagere overige personele lasten door vrijval stelpost materiële kosten NPO gelden en vrijval flankerend beleid.	310		Incidenteel
Hogere ontvangen vergoedingen personeel 188K wegens uitkeringen zwangerschap en ziekte.	138		Incidenteel
Lagere doorbelasting aan specifieke doelsubsidies (o.a. STO) door onder meer vertraging als gevolg van Corona.		-162	Incidenteel
Kosten leermiddelen voorgaande jaren		-312	Incidenteel

Ten opzichte van 2020 is de mutatie van het resultaat als volgt te duiden (verschillen groter dan € 100.000):

	+ t.o.v. het resultaat van vorig jaar (bedragen x € 1.000)	-/- t.o.v. het resultaat van vorig jaar (bedragen x € 1.000)	Incidenteel/ Structureel
Hogere Rijksbijdragen door Indexering, hoger aantal aantal leerlingen en NPO bijdragen	1.801 2.172		Structureel Incidenteel
Hogere doelsubsidie Extra hulp in de klas en Inhaal en ondersteuningsprogramma	825		Incidenteel
Hogere doelsubsidies door Sterk Techniekonderwijs	342		Incidenteel
Hogere bijdragen van Samenwerkingsverbanden	241		Structureel
Lagere overige baten door minder verhuur, lagere ouderbijdragen, lagere bijdragen excursies, cursusgelden kraamverzorgenden en symbiosegelden		-129	Incidenteel
Hogere loonkosten (indexering en meer personeel)		-1.675	Structureel /incidenteel
Meer kosten inhuur personeel		-247	Incidenteel
Meer overige kosten personeel		-194	Incidenteel
Meer kosten excursies en leerlingactiviteiten		-100	Incidenteel
Kosten leermiddelen voorgaande jaren		-312	Incidenteel

Minder kosten toegerekend aan overlopende bijdragen		-165	Incidenteel

Indicatoren

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	Signalering
Solvabiliteit	0,62	0,57	0,61	0,51	0,54	0,57	0,57	Bij een waarde lager dan 0,3
Liquiditeit	1,86	1,46	1,35	1,13	1,28	1,53	1,68	Bij een waarde lager dan 0,75
Rentabiliteit	7,86%	2,85%	4,24%	-3,20%	-1,60%	-0,40%	1,30%	n.v.t.
Kapitalisatiefactor	43%	37%	27%	28%	28%	28%	28%	Boven de 60%

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

Financiële situatie op balansdatum

De liquiditeitspositie is ten opzichte van 2020 gestegen. Deze stijging is vooral veroorzaakt door het jaarresultaat en de ontvangen subsidies in het kader van Sterk Techniekonderwijs (STO) en het Nationaal Programma onderwijs. Voor het STO-project in Groningen-Stad is de GSG penvoerder. Dit houdt onder meer in dat de GSG de bijdragen ontvangt van DUS-I en deze aan de deelnemers uitkeert op declaratiebasis. Hiertegenover staan de gedane investeringen en aflossingen van de langlopende leningen. Een nadere specificatie vindt u in het kasstroomoverzicht. De solvabiliteitsratio (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) is gestegen ten opzichte van vorig jaar als gevolg van het resultaat. De ratio ligt ruim boven het minimum dat de inspectie als ondergrens hanteert.

Eigen vermogen

De totale vermogenspositie is in het afgelopen verslagjaar gestegen (€ 12,1 mln; 2020 € 8,9 mln) als gevolg van het positieve resultaat. In de jaren 2018-2019 zijn door het bestuur maatregelen genomen om de exploitatieresultaten structureel van negatief naar positief om te buigen. Deze maatregelen hebben succes gehad, waardoor ruimte is gecreëerd voor noodzakelijke investeringen in onderwijs en gebouwen. Onderdeel van de maatregelen was de verdere versterking van risicomanagement. Een risico-inventarisatie leverde een prioritering op van de benodigde beheersmaatregelen. Op basis van de beheersmaatregelen is het bestuur van mening dat het eigen vermogen op dit moment toereikend is voor investeringen en voor de continuïteit.
Met ingang van 2020 wordt de ratio 'Normatief (publiek) eigen vermogen' gehanteerd om de totale positie van het eigen vermogen te beoordelen. Als de ratio groter is dan 1,0 dient de organisatie extra toelichting te geven over de besteding van het surplus aan het eigen vermogen. De ratio 'Normatief (publiek) eigen vermogen' is voor 2021 0,79 (2020 0,61) en ligt dus onder de door de inspectie gehanteerde bovengrens. Door de besteding van de ontvangen subsidies in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is het de verwachting dat deze ratio in de komende jaren (na 2022) weer gaat dalen.

Financiering / Kasstromen

De kasstroom uit operationele activiteiten is toegenomen met € 5,4 mln hoofdzakelijk door het jaarresultaat (zie ook de toelichting op de liquiditeitspositie). De kasstroom uit investerings- en financieringsactiviteiten ligt iets hoger dan vorig jaar. In het verslagjaar zijn de gedane investeringen ad € 1,3 mln ongeveer gelijk aan de afschrijvingen ad € 1,3 mln.

4.3 Toekomst- en continuïteitsparagraaf

Balans	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Activa				
Immateriële vaste activa	205	226	181	175
Materiële vaste activa	9.767	12.755	12.925	12.499
Voorraden	-	-	-	-
Vorderingen	1.297	1.297	1.297	1.297
Liquide middelen	12.001	8.378	8.326	9.141
Totaal activa	**23.270**	**22.656**	**22.729**	**23.112**
Passiva				
Eigenvermogen	12.107	11.636	11.852	12.378
Algemene reserve	9.631	9.891	11.252	11.848
Bestemmingsreserve	2.476	1.745	600	530
Voorzieningen	2.335	2.335	2.335	2.335
Langlopende schulden	1.682	1.539	1.396	1.253
Kortlopende schulden	7.146	7.146	7.146	7.146
Totaal Passiva	**23.270**	**22.656**	**22.729**	**23.112**

Baten	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Rijksbijdragen OCW	35.776	35.784	35.108	33.616
Overige subsidies OCW	1.323	730	709	687
Ontvangen doorbetalingen RB SWV	2.205	2.097	2.083	2.083
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	262			
Cursusgelden	27	48	48	48
Overige baten	693	952	913	902
	40.286	**39.611**	**38.861**	**37.336**
Lasten				
Personeelskosten	29.496	33.052	31.698	29.993
Afschrijvingen	1.286	1.484	1.607	1.542
Huisvestingskosten	1.444	1.454	1.540	1.557
Overige lasten	4.820	4.043	3.751	3.669
Totaal lasten	**37.046**	**40.033**	**38.596**	**36.761**
Saldo Baten en Lasten gewone bedrijfsvoer	**3.240**	**422-**	**265**	**575**
Rente baten	-	-	-	-
Rente lasten	74	49	49	49
Saldo Financiële bedrijfsvoering	74-	49-	49-	49-
Totaal resultaat	**3.166**	**471-**	**216**	**526**
Jaarrresultaat	**3.166**	**471-**	**216**	**526**

Kengetallen:	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Leerlingen per Fte	10,7	10	10,6	10,6
Leerlingen per Fte OP	16,9	15,7	16,6	16,8
Kosten Fte in loondienst x 1000	€ 81,2	€ 86,6	€ 87,9	€ 84,3
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,9	1,4	1,3	1,5
Solvabiliteit I	0,52	0,51	0,52	0,54
Rentabiliteit in % van de omzet	7,9%	-1,2%	0,6%	1,4%

Toelichting:

De toekomst- en continuïteitsparagraaf gaat uit van de vastgestelde meerjarenbegroting 2021-2025. Waar deze begroting is achterhaald door recente ontwikkelingen, bijvoorbeeld het Nationaal Programma Onderwijs, wordt uitgegaan van de vastgestelde Kadernota 2022-2023.

Leerlingen/studenten: bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2021-2025 zijn de prognoses van aanmeldingen en inschrijvingen geactualiseerd. In de prognose voor het Gomarus College zijn de gegevens verwerkt van het aantal leerlingen dat op de basisscholen in de regio zit. Op grond van deze gegevens en een hoger dan verwacht aantal aanmeldingen, vooral bij de vestigingen in Friesland en Drenthe, lijkt een lichte stijging van het aantal leerlingen binnen een beperkte bandbreedte voor de hand liggend.

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

daarbij is de relatief kleine omvang en het beperkte aanbod van ons ROC, waardoor de betrouwbaarheid van statistische prognoses afneemt.

Personeel: Door de lichte groei van het totaal aantal leerlingen en studenten verwachten wij dat ook het onderwijzend personeel in aantal iets zal toenemen. Dit is vooral het geval bij het Gomarus College, bij ROC Menso Alting zal de formatie iets krimpen als de krimp die de prognose laat zien doorzet. Het beleid is erop gericht om de omvang van directie en ondersteunend personeel niet te laten toenemen en waar een daling in leerlingen- en studentenaantallen zich voordoet dit op te vangen door een tijdelijke schil van medewerkers en natuurlijk verloop. Door de extra middelen die in 2021 en 2022 beschikbaar worden gesteld voor het Nationaal Programma Onderwijs was er ruimte voor extra personeel in 2021. Dit zal ook het geval zijn in 2022 tot en met 2024. Dit leidt tot een incidentele uitbreiding van het aantal fte's in die jaren.

Investeringen en afschrijvingen: Het recent opgeleverde gebouw in Leeuwarden kwam door de groei van het aantal leerlingen al na een schooljaar boven de indikkingsnorm van de gemeente Leeuwarden. Een uitbreiding is daarom noodzakelijk. Voor de uitbreiding is financiering beschikbaar gesteld door de gemeente. Het ontwerp van de uitbreiding is gestart en de oplevering is gepland voor 2023. Tot de oplevering wordt gebruik gemaakt van tijdelijke huisvesting aan de Badweg waarvan de kosten door de gemeente worden gedragen. Verschillende schoolgebouwen in de stad Groningen zullen op termijn worden vervangen door nieuwbouw of drastisch worden gerenoveerd. Daarvoor heeft de gemeente Groningen een bedrag van circa 400 miljoen gereserveerd en een Integraal Huisvestingsplan opgesteld dat tot stand is gekomen na een grondige inventarisatie van de staat van de schoolgebouwen. De locatie aan de Magnoliastraat staat gepland voor het tijdvak 2024-2028 en de locaties Vondelpad 1 en Vondelpad 3 voor het tijdvak 2028-2032. Het meerjarig onderhoud voor de huidige gebouwen is verwerkt in de meerjarencijfers. Dit onderhoud is voor eigen rekening en wordt geactiveerd.

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

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

Gevolgen COVID-19: De gevolgen voor de inkomende kasstromen van de organisatie zijn ook in 2021 beperkt gebleven. Deze bestaan met name door het uitblijven van betalingen door debiteuren anders dan de Rijksoverheid.

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

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

Gezien de bijzondere situatie rondom COVID-19 werden en worden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs in 2021 en 2022 extra steunmaatregelen door het Ministerie beschikbaar gesteld. Deze zullen in de jaren 2021 tot en met 2024 worden ingezet door het uitvoeren van gerichte interventies.

4.4 Risico's en risicomanagement

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem
Het interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt vormgegeven binnen de PDCA-cyclus van de GSG. Jaarlijks wordt een (meerjaren)begroting inclusief een risicoparagraaf opgesteld. Per vier maanden wordt een rapportage opgesteld en besproken met het College van Bestuur, de Auditcommissie van de Raad van Toezicht, en de voltallige Raad van Toezicht over de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van uitvoering van de begroting en de ontwikkelingen van de risico's.
In de kwartaalgesprekken met de schooldirecteuren is risicomanagement onderwerp van gesprek. Aan de hand van door de schooldirecteuren opgestelde kwartaalrapportages worden de risico's in kaart gebracht en wordt verantwoording afgelegd over de maatregelen die zijn genomen om deze risico's te beheersen. In deze cyclus worden met name resultaten behaald op het gebied van preventieve maatregelen die gericht zijn op het voorkomen van langdurig verzuim, arbeidsconflicten en de kosten die daar uit voortvloeien.

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

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

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

komen. Vooral wanneer de dossieropbouw te wensen overlaat, wordt hier extra risico gelopen. Om dit risico te beperken wordt personeelsbeleid geformaliseerd en gehandhaafd en worden leidinggevenden geschoold in wet- en regelgeving en het uitvoeren van het vastgestelde beleid met betrekking tot de gesprekscyclus. Daarnaast worden periodiek medewerkersonderzoeken en RI&E's uitgevoerd.

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

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

In 2022 zal het risicoprofiel GSG uit 2019 worden geactualiseerd. Om het risicomanagement verder te ontwikkelen en in te bedden in de organisatie zal vervolgens ook een risicomanagement-volwassenheidsmodel worden ontwikkeld. Aan de hand van een nulmeting kan dan worden bepaald welke stappen ondernomen moeten worden om het gewenste volwassenheidsniveau te realiseren en welk tijdspad daarbij hoort.

4.5 Treasury-management

De tijdelijk overtollige middelen worden bij de huisbankier in rekeningen-courant, op spaarrekeningen en in deposito's bij gerenommeerde instellingen aangehouden. In 2021 is het treasurystatuut geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. In dit statuut is vastgelegd dat beleggen en belenen uitsluitend is toegestaan met inachtneming van de regels zoals opgenomen in de Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek. De beschikbare middelen worden in deposito aangehouden bij de bank.

4.6 Verklaring helderheid in de bekostiging

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

4.7 Verbonden partijen

Stichting Vrienden van Gomarus, Stichting Menso Alting+ en Stichting GRIP zijn aan te merken als verbonden partijen van de GSG.
De Stichting Vrienden van Gomarus heeft ook in 2021 een aantal ouders financieel kunnen ondersteunen zodat hun kinderen naar het Gomarus College konden reizen.
De Stichting Menso Alting+ is een lege stichting waarin al jaren geen activiteit plaatsvindt. Begin 2022 is besloten de stichting op te heffen.
Vanuit Stichting GRIP zijn dit jaar nieuwe dagopeningen geleverd. Daardoor kon iedere schooldag weer een actuele dagopening worden aangeboden. Deze dagopeningen worden gemaakt door docenten van de vier gereformeerde scholengroepen en zijn te gebruiken door de middelbare scholen van deze scholengroepen en door ROC Menso Alting. Daarmee kunnen dagelijks ongeveer 10.000 jongeren worden bereikt. Vanuit GRIP is ook de lesbrief 'Homo in de klas' in 2021 vernieuwd. Aan de hand van deze lesbrief wordt met inzet van ervaringsdeskundigen (vaak oud-leerlingen) het gesprek rondom LHBTI in de klas gevoerd. Fysieke studiedagen van GRIP zijn in 2021 door corona niet doorgegaan. In 2022 is het wel weer mogelijk bijeen te komen en staan weer een aantal bijeenkomsten gepland.
De GSG participeert in vier Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, zie hoofdstuk 2. Veel aandacht is besteed aan continuering van de zorg en ondersteuning van leerlingen met specifieke leer- en onderwijsbehoeften in coronatijd – hierover is vanuit de locaties op schoolleiders- en zorgcoördinatorenniveau veelvuldig afgestemd. Op bestuurlijk niveau is onder andere gesproken over de (verplichte afbouw van te hoge) financiële reserves van de samenwerkingsverbanden.
Voor verdere informatie over aan de GSG verbonden partijen, zie de bijlage in de jaarrekening.

4.8 Besteding 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. Over de besteding van verschillende subsidies en extra verstrekkingen ten gevolge van de coronamaatregelen en het Nationaal Programma Onderwijs verwijzen we naar de paragrafen over het Nationaal Programma Onderwijs in hoofdstuk 2.

VO

Vanuit de Regeling Lerarenbeurs voor scholing hebben we € 62.576 ontvangen (in 2020: € 53.789). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.

Vanuit de aanvullende bekostiging techniekonderwijs hebben we in 2019 € 319.620 ontvangen en in 2018 € 177.682. Van deze middelen is nu € 76.905 besteed aan begeleiding door een extern bureau en interne uren voor de voorbereidende werkzaamheden in verband met de aanvraag van de subsidie Sterk Techniekonderwijs 2020-2023 voor Groningen-Stad (het Gomarus College fungeert als penvoerder). Daarnaast is in 2021 € 114.146 besteed aan een aanpassing, verbouwing en inrichting van een Techlab-light op onze locatie Vondelpad 2.

Vanuit de subsidieregeling Pilot praktijkgericht programma gl/tl hebben we in 2020 € 64.800 ontvangen en in 2021 € 45.360. In 2021 is een brood- en banketmachine aangeschaft waarvan de afschrijvingslasten ten laste van deze subsidie worden gebracht.

MBO

Vanuit de Subsidieregeling zij-instroom hebben we € 80.000 ontvangen (in 2020: € 20.000). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.

Vanuit de Regeling Lerarenbeurs voor scholing BVE en Instructeurs hebben we € 9.954 ontvangen (in 2020: € 12.422). Dit is besteed aan studiekosten voor het behalen van een bevoegdheid en begeleiding.

4.9 Allocatie van middelen

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

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

Bijlagen Gereformeerde Scholengroep

Bijlage 1: Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2021

Samenstelling Raad van Toezicht

1. Dr. G.J. (Gert Jan) Bent, *portefeuille bestuur en organisatie*
   Directeur-bestuurder Florion, koepel gereformeerde basisscholen in de wijde regio rondom Zwolle. Eigenaar Efficacy Consult bv. Senior Consultant bij Bureau Meesterschap. Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Attenta. Voorzitter ChristenUnie Drenthe. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.
2. Drs. R.H. (Rob) Bouman RA, *portefeuille financiën en bedrijfsvoering*
   Partner Publieke Sector BDO Accountants. Lid van de werkgroep Decentrale Overheden Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA). Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.
3. Prof. dr. A. (Arnold) Huijgen, *voorzitter en portefeuille identiteit*
   Hoogleraar systematische theologie aan de Theologische Universiteit Apeldoorn. Lid Raad van Toezicht Opella, zorg- en dienstverlener op de Veluwe. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus. Lid deputaatschap buitenlandse kerken Christelijke Gereformeerde Kerken. Voorzitter Vereniging voor Theologie.
4. M.L. (Machteld) Meijer – Noordveld, *portefeuille financiën en bedrijfsvoering*
   Manager bedrijfsvoering Paramedisch, Psychosociale, Psychosomatische en Levensbeschouwelijke diensten ziekenhuis Nij Smellinghe Drachten. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.
5. Drs. R. (Rolf) Robbe, *portefeuille onderwijs*
   Auteur en zelfstandig ondernemer. Eigenaar Rolf Robbe Training & Advies. Lid Raad van Toezicht CSG Reggesteyn (Stichting voor Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Nijverdal-Rijssen en Omgeving). Lid Raad van Toezicht CorDeo scholengroep voor evangelisch en gereformeerd primair onderwijs in Midden-Nederland. Voorzitter Vrijwilligersraad Dalfsen. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van het Gomarus.

<u>Data van eerste benoeming en zittingstermijn:</u>

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

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

Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit één lid: E. van Hoorn RA. Op 31 december 2021 had hij de volgende nevenfuncties: Lid Raad van Toezicht Stichting Protestants Christelijk Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs in Kampen. Lid Raad van Toezicht Zorgverlening Het Baken te Elburg. Voorzitter Stichting Vrienden van het Gomarus. Voorzitter Stichting Coördinatie Financiële Acties voor het

Gereformeerde Onderwijs. Bestuurslid van de Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs VO Fryslân-Noard, Noord- en Midden Drenthe, en Zuidoost Friesland.

Bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur
Zie de verantwoording WNT in de jaarrekening.

Bijlagen ROC Menso Alting

Bijlage 1: Keuzedelen ROC Menso Alting 2021

code	naam	SBU
K0006	Assisteren bij sport en recreatie	240
K0790	Belevingsgericht werken	240
K0145	Combinatiefunctionaris IKC/brede school	240
K0022	Digitale vaardigheden basis	240
K0023	Digitale vaardigheden gevorderd	240
K0231	Doorstoom HBO Mens en Maatschappij	240
K0974	Doorstroom PABO (VAVO)	480
K0960	Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs	240
K0030	Duurzaamheid in het beroep C	240
K0031	Duurzaamheid in het beroep D	240
K0984	Engels A1/A2 in het beroepsonderwijs	240
K0152	Expressief talent	480
K0905	Helpende Plus	240
K0055	Internationaal I bewustzijn	240
K0210	Internationaal I overbruggen	240
K0202	Internationalisering II werken in het buitenland	480
K0512	Lean & creatief	240
K0920	Leider sportieve recreatie	240
K1178	Meer muziek in de klas*	240
K0066	Mensen met een licht verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag	240
K0067	Mensen met niet-aangeboren hersenletsel	240
K0071	Nederlands 3F	480
K0072	Ondernemend gedrag niveau 3 en 4	240
K0080	Oriëntatie op Ondernemerschap	240
K0877	Persoonlijk profileren	240
K1130	Rekenen 3F v2	480
K1200	Verdieping in de kraamzorg	480
K1006	Verdieping Palliatieve Zorg	240
K0616	Verpleegkundige zorg voor kwetsbare ouderen in kortdurende acute opnamesituatie	240
K1137	Voeding & hospitallity in Zorg en welzijn	240
K0125	Voorbereiding HBO	240
K0948	Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking	240
K0186	Wijkgericht werken	240
K0137	Zorg en technologie	480
K0618	Zorg in instabiele en acute zorgsituaties	480
K0138	Zorginnovaties en technologie	480

Bijlage 2: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad

Ondernemingsraad	Naam	Functie
	Emma Kolbeek	Voorzitter
	Dennis Westra	Secretaris
	Niels Hamming	Lid
	Giny Moltmaker	Lid
	Jacob Verbree	Lid

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

Samenstelling op 31 december 2021.

Bijlage 3: Notitie helderheid

Notitie Helderheid		
Thema 1	Uitbesteding	Er vindt geen uitbesteding van (delen) van onderwijs aan een andere instelling plaats.
Thema 2	Investeren in publieke middelen en private activiteiten	Er hebben geen investeringen met publieke middelen plaatsgevonden in private activiteiten.
Thema 3	Het verlenen van vrijstellingen	Er worden vrijstellingen verleend voor eerder gehaalde onderdelen.
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door deelnemer zelf	Lesgeld wordt door de student of de ouder betaald; bij BBL in sommige gevallen door de werkgever.
Thema 5	In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	Alle studenten worden ingeschreven op één kwalificatiedossier.
Thema 6	Student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	Bij de niveau 3 opleiding Zorg en welzijn (VZ-ig en MZ) staan studenten ingeschreven op beide opleidingen. Ze behalen een diploma voor beide opleidingen. Eén van beide opleidingen is bekostigd.
Thema 7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	Er is een maatwerktraject ten behoeve van kraamzorg en baby thuiszorg. De kosten hiervan worden door de deelnemers of de instelling betaald. De kosten en baten zijn in evenwicht. In totaal waren in 2021 hierbij 148 studenten betrokken.
Thema 8	Buitenlandse studenten	Er volgen uitsluitend buitenlandse deelnemers die rechtmatig in Nederland verblijven een opleiding.

Bijlagen Gomarus College

Bijlage 1: Examenresultaten

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

		Slaagpercentage Gomarus College													Landelijk				
vestiging	**opleiding**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Assen	vmbo-t	100	100	97,3	100	93,3	100	100	96,3	100	96,6	96,7	100	100	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2
Drachten	vmbo-t	97,7	100	100	92,5	95,6	97,4	100	92,5	96,7	100	97,0	100	100	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2
Leeuwarden	vmbo-t	100	100	100	100	100	100	96,0	100	100	95,5	93,3	100	96,6	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2
Leeuwarden	havo													92,9	87,2	87,7	88,2	97,5	90,7
Vondelpad 1	havo	79,8	87,6	76,5	75,3	85,0	86,2	84,0	86,3	85,7	89,3	84,2	96,7	92,9	87,2	87,7	88,2	97,5	90,7
Vondelpad 1	vwo	91,2	87,0	90,3	93,8	87,5	87,6	87,4	89,3	88,5	92,6	88,9	98,3	94,4	91,0	91,5	90,7	98,9	94,0
Vondelpad 2	basis	100	100	100	100	97,8	100	100	100	100	100	100	100	100	98,1	97,8	97,9	99,4	99,2
Vondelpad 2	kader	94,8	97,9	98,8	97,8	95,3	96,7	94,7	93,9	95,1	96,8	95,0	100	100	96,0	95,2	95,7	99,4	98,9
Vondelpad 2	vmbo-gt	98,5	91,3	95,3	98,3	90,3	92,2	96,2	91,8	98,7	97,0	96,0	100	99,0	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2

Bron voor landelijke slaagpercentages: Brief Minister A. Slob d.d. 28 oktober 2021 over de landelijke Examenmonitor 2021. Leerlingen die een deel van de examens hebben gemaakt (gespreid examen over meerdere jaren, tussentijds teruggetrokken of tussentijds zonder diploma van school), worden niet meegeteld).

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

Vanaf 2018-2019 worden er ook bij het Praktijkonderwijs diploma's uitgereikt; ook in juni 2021 is dit gebeurd. 100% van de laatstejaars leerlingen heeft het diploma behaald en ontvangen. Een bijzonder moment waarop deze leerlingen door medewerkers en ouders in de spotlights zijn gezet.

Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College

	Naam	Functie
Personeelsgeleding	Ruud Broekema	Lid
	Jannet Dertien	Lid
	Jan Pieter van de Dijk	Lid
	Maartje Rijpma	Lid
	Tiemen Schutte	Voorzitter en lid Dagelijks Bestuur MR
	Jelte Verbree	Lid
Oudergeleding	Aline de Graaf	Lid
	Kees Grit	Lid
	Peter Rebergen	Lid
	Arjan Veldman	Lid
	Kirsten van der Zeijden	Lid en lid Dagelijks Bestuur MR
	vacature	
Leerlingengeleding	Marit Bonthuis	Lid
	Naomi van Delden	Lid
	Marije ten Hoor	Lid
	Dagmar Norg	Lid
	Jelmer Oevering	Lid
	Nynke van der Zwaag	Lid

Samenstelling op 31 december 2021.

Jaarrekening GSG

1. Financiële kengetallen

Financiële kengetallen

	2021	2020
Solvabiliteit 1 ((Eigen vermogen / Totaal passiva) *100)	52,03	46,80
Solvabiliteit 2 (((Eigen vermogen +Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)	62,06	57,40
Liquiditeit (current ratio) (Vlottende activa / Kortlopende schulden)	1,86	1,46
Liquiditeit (quick ratio) ((Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)	1,86	1,46
Rentabiliteit (Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100	7,86%	2,58%
Kapitalisatiefactor totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)	43%	37%
Ratio Eigen vermogen (Feitelijk eigen vermogen/normatief eigen vermogen)	0,79	0,61

2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

		31-12-2021		31-12-2020	
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
1	**Activa**				
	Vaste Activa				
1.1	Immateriële vaste activa	205		203	
1.2	Materiële vaste activa	9.767		9.783	
	Totaal vaste activa	9.972		9.986	
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	1.297		1.093	
1.7	Liquide middelen	12.001		8.032	
	Totaal vlottende activa	13.298		9.124	
	Totaal activa		**23.270**		**19.110**
2	**Passiva**				
2.1	Eigen Vermogen	12.107		8.943	
2.2	Voorzieningen	2.335		2.026	
2.3	Langlopende schulden	1.682		1.892	
2.4	Kortlopende schulden	7.146		6.250	
	Totaal passiva		**23.270**		**19.110**

3. Staat van baten en lasten

		2021 EUR (x 1.000)	Begroot 2021 EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)
3	**Baten**			
3.1	Rijksbijdragen	39.306	37.399	34.164
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	262		
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	27	34	11
3.5	Overige baten	691	992	552
	Totaal baten	40.286	38.425	34.727
4	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	29.496	31.039	27.381
4.2	Afschrijvingen	1.286	1.405	1.242
4.3	Huisvestingslasten	1.444	1.386	1.359
4.4	Overige lasten	4.820	3.833	3.801
	Totaal lasten	37.046	37.663	33.783
	Saldo baten en lasten	**3.240**	**762**	**944**
5	**Financiële baten en lasten**	-74	-42	-49
	Totaal resultaat	**3.166**	**720**	**895**

4. Kasstroomoverzicht

	2021		2020	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	3.240		942	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.286		1.242	
Mutaties voorzieningen	309		91	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	-205		703	
Kortlopende schulden	896		-1.420	
Totaal Kasstroom uit bedrijfoperaties	5.525		1.558	
Betaalde interest (-/-)	-74		-49	
Buitengewoon resultaat	-74		-49	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		**5.451**		**1.509**
Investeringen in MVA (-/-)		-1.263		-1.504
Desinvesteringen in MVA		-9		66
Investeringen in IVA (-/-)				
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten		**-1.272**		**-1.438**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden (-/-)		-210		-511
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten		**-210**		**-511**
Mutatie liquide middelen		**3.969**		**-440**

Deze posten zijn inclusief overlopende balansposten voor rente en aflossing.

5. Grondslagen voor de jaarrekening

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gebruik van schattingen
Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de

bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het bestuur het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eigen vermogen
Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves. 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.

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

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

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

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

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

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

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.
Overlopende passiva betreffen vooruit-ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegekend en nog te betalen bedragen.

Leasing
De Stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten worden geclassificeerd als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. 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 2021 bedraagt 110,2 en de beleidsdekkingsgraad bedraagt 102,8%, dit is onvoldoende om tot indexering van de pensioenuitkeringen over te gaan. Een verlaging is echter ook niet aan de orde.

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

De jaarlijkse premie ten behoeve van de opbouw van de pensioenaanspraken bedraagt 25,9% van het pensioengevend salaris dat is gebaseerd op het brutoloon minus een franchise (ad € 14.850). Het pensioengevend salaris is gemaximeerd (op € 114.866). De jaarlijkse premie die voor rekening komt van de werkgever bedraagt ten minste 17,93% en maximaal 18,66% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkingsgraad en verwachte rendementen.

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

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

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

Toelichting op het kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten. Ontvangen en betaalde interest is opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. De aflossingen op leningen zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

Verbonden partijen
Stichting Vrienden van Gomarus, Stichting Menso Alting+ en Stichting Grip zijn aan te merken als verbonden partijen. Bij de stichtingen is geen sprake van beleidsbepalende invloed door de Stichting GSG. Consolidatie heeft om deze reden niet plaatsgevonden. Een overzicht van de benodigde toelichting omtrent de verbonden partijen is in model E opgenomen. Transacties met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van deze transacties wordt de aard en omvang van de transactie en de andere informatie die nodig voor het verschaffen van inzicht toegelicht.

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

6. Toelichting onderscheiden posten van de balans

		Ontwikkelingskosten	Totaal
1.1	**Periode**	**1.1.1.1**	**1.1.1.**
Aanschafprijs	1-1-2021	578	578
Afschrijving cumulatief	1-1-2021	375	375
Boekwaarde	1-1-2021	203	203
Investeringen	2021	83	83
Desinvesteringen	2021	0	0
Afschrijvingen op desinvesteringen	2021	-0	0
Afschrijvingen	2021	81	81
Aanschafprijs	31-12-2021	661	661
Afschrijving cumulatief	31-12-2021	456	456
Boekwaarde	31-12-2021	**205**	**205**

De investering in 2021 betreft de implementatie- en ontwikkelkosten van het nieuwe studentenadministratiesysteem.

		Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Niet aan het proces dienstbare MvA	Totaal
1.2	**Periode**	**1.1.2.1**	**1.1.2.2**	**1.1.2.3**	**1.1.2.4**	**1.1.2.5**	**1.1.2.6**
Aanschafprijs	1-1-2021	14.706	12.851	100	56	580	28.293
Afschrijving cumulatief	1-1-2021	8.421	9.962	72	0	53	18.508
Boekwaarde	1-1-2021	6.285	2.889	28	56	527	9.785
Investeringen	2021	231	862	0	87	0	1.180
Desinvesteringen	2021	0	-9	0	0	0	-9
Afschrijvingen op desinvesteringen	2021	-0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	2021	596	592	8	0	11	1.207
Aanschafprijs	31-12-2021	14.937	13.722	99	143	580	29.481
Afschrijving cumulatief	31-12-2021	9.017	10.554	79	0	64	19.714
Boekwaarde	31-12-2021	**5.920**	**3.168**	**20**	**143**	**516**	**9.767**

De gebouwen die de Stichting Gereformeerde Scholengroep in gebruik heeft zijn eigendom van de gemeenten Assen, Leeuwarden, Smallingerland, Groningen, met uitzondering van Vondelpad 4 en Lavendelweg 5 en 7. Deze gebouwen zijn economisch eigendom van Stichting Gereformeerde Scholengroep, de verzekerde waarde van deze gebouwen bedraagt circa 12 mln.
Investeringen boven een bedrag van € 1.000 worden geactiveerd.

		31-12-2021 EUR (x 1.000)	31-12-2020 EUR (x 1.000)
1.5	**Vorderingen**		
1.5.1	Debiteuren	145	142
1.5.3	Gemeenten en GR's	150	69
1.5.6	Personeel	34	16
1.5.6	Overige overheden	4	0
1.5.7	Overige vorderingen	14	42
1.5.8	Overlopende activa	963	840
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-12	-15
	Vorderingen	**1.298**	**1.094**
	Uitsplitsing		
1.5.7.1	Personeel	3	39
1.5.7.2	Overige	11	3
1.5.7	Overige vorderingen	14	42
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten*)	961	836
1.5.8.3	Overige overlopende activa	4	3
1.5.8.	Overlopende activa	962	840
	**) betreft vooruitbetaalde facturen (o.a. leermiddelen) die betrekking hebben op het volgend boekjaar.*		
1.5.9.1	Stand per 1-1	15	37
1.5.9.2	Onttrekking	1	26
1.5.9.3	Dotatie	6	4
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	12	15

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

		31-12-2021 EUR (x 1.000)	31-12-2020 EUR (x 1.000)
1.7.	**Liquide middelen**		
1.7.1	Kasmiddelen	3	3
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekening	11.999	8.027
	Liquide middelen	**12.001**	**8.032**

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

2.1	Eigen Vermogen	Stand per 1-1-2021 EUR (x 1.000)	Resultaat EUR (x 1.000)	Overige EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2021 EUR (x 1.000)
2.1.1.1	Algemene reserve	6.824	2.808	0	9.631
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.068	408	0	2.476
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	50	-50	0	0
	Eigen vermogen	8.942	3.166	0	12.107
	Uitsplitsing				
	Reserve onderwijsinnovatie	625	-555	0	70
	Reserve Huisvesting	809	-70	0	739
	Reserve loon en prijscompensatie	63	-63	0	0
	Reserve Organisatie ontwikkeling	250	0	0	250
	Nationaal Programma Onderwijs		1.332	0	1.332
	Reserve convenant werkdrukverlichting	321	-236	0	85
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.068	408	0	2.476
	Bestemmingsreserve Ouderbijdrage	50	-50	0	0
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	50	-50	0	0

De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd voor de egalisatie van de besteding van de in een keer uitgekeerde tranches rijksbijdragen voor dit programma. De besteding van deze tranches zal over meerdere boekjaren gaan plaatsvinden.

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

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

De reserve convenant werkdrukverlichting is ontstaan in 2019 omdat de extra middelen 2019 als bate moeten worden verantwoord in 2019. De besteding van deze middelen heeft deels in 2020 en 2021 plaatsgevonden en het laatste deel wordt in 2022 besteed.

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

De reserve loon- en prijscompensatie is in afwachting van het onderhandelingsresultaat cao's gevormd en is gelijk aan nog niet opgenomen loonruimte voor het VO over 2020 à 0,3%. Deze reserve is besteed in 2021.

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

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

Bestemming van het exploitatieresultaat

Conform het bestuursbesluit is het exploitatieresultaat als volgt verwerkt:

Mutatie algemene reserve van het Gomarus College	2.009
Mutatie bestemmingsreserve Onderwijsinnovatie	-362
Mutatie bestemmingsreserve uitgestelde BAPO	0
Bestemming reserve loon en prijscompensatie	-63
Bestemmingsreserve Ouderbijdragen	-50
Nationaal Programma Onderwijs	1.332
Mutatie Convenant werkdrukvermindering	-236
Saldo	**2.630**

Mutatie algemene reserve van het ROC Menso Alting	799
Mutatie reserve Onderwijsinnovatie	-193
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting	-70
Saldo	**536**

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de resultaatverdeling.

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2021 EUR (x 1.000)	Dotaties EUR (x 1.000)	Onttrekkingen EUR (x 1.000)	Vrijval EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2021 EUR (x 1.000)	Kortlopend <1 jaar EUR (x 1.000)	Langlopend >1 jaar EUR (x 1.000)
	Seniorenverlof	339	135	0	0	474	23	451
	Duurzame inzetbaarheid	1.116	276	9	0	1.384	0	1.384
2.2.1.2	**Verlofsparen en sabbatical leave**	1.455	411	9	0	1.858	23	1.835
2.2.1.4	**Jubileumvoorziening**	351	24	0	0	375	16	359
	Wachtgeld	220	-57	60	0	102	24	78
2.2.1.7	**Overige personele voorzieningen**	220	-57	60	0	102	24	78
	Totaal Voorzieningen	**2.026**	**378**	**69**	**0**	**2.335**	**63**	**2.272**

Voorziening Wachtgeld
Deze voorziening (€ 102.000) is opgebouwd voor ontslagvergoedingen, wachtgelduitkeringen en aanvullingen op (pre) pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. De bedragen zijn bepaald op basis van de looptijd van de uitkeringen en reïntegratiekans. Deze voorziening is ontstaan nadat door uittreding van de sector voortgezet onderwijs uit het Participatiefonds de uitgaven voor werklozen collectief gedragen worden door VO-scholen. 75% van de uitkeringskosten wordt collectief verevend naar rato van de personele bekostiging van de school. 25% van de uitkeringskosten wordt ten laste van het betreffende bevoegd gezag gebracht. In het MBO komt 100% van de uitkeringskosten ten laste van het bevoegd gezag.

Voorziening Jubilea
Deze voorziening (€375.000) is berekend aan de hand van het aantal (in) dienst jaren en verwachte blijfkans. De voorziening is vastgesteld voor de kosten van jubileumgratificaties zoals genoemd in de CAO.

Voorziening seniorenverlof
Ook voor het seniorenverlof BVE is een voorziening opgenomen in 2021 (€ 474.000). Hierbij gelden de volgende criteria: a) een medewerker is ouder dan 57 en neemt deel aan de regeling, deze is volledig meegenomen in de voorziening; b) een medewerker is ouder dan 52 jaar dan is die meegenomen in de voorziening rekening houdend met een blijfkans en het aantal jaren dat de persoon heeft te gaan tot 57 jaar; c) voor alle medewerkers geldt dat ze bij ingangsdatum van het seniorenverlof en 5 aaneengesloten jaren bij een werkgever in dienst zijn die onder de MBO cao valt en een werktijdfactor hebben groter dan 0,4 fte.

Voorziening duurzame inzetbaarheid
Deze voorziening (€ 1.385.000) bestaat uit de verlofuren voor duurzame inzetbaarheid waar werknemers recht op hebben volgens de CAO. Deze uren kunnen gespaard worden en op een later moment opgenomen of uitbetaald worden. De voorziening duurzame inzetbaarheid is opgenomen tegen de nominale waarde.

		Stand per 1-1-2021	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2021	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar en < 5 jaar	Langlopend > 5 jaar	Rentevoet
2.3	**Langlopende schulden**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**%**
	ING 067.32.33.103	535	0	66	469	66	263	141	2,15%
	ING Payflex	1.200	0	80	1.120	80	320	720	1,33%
	Rentevastlening ING 80.05.04.372	158	0	63	95	63	32	0	1,25%
2.3.3	Kredietinstellingen	1.892	0	209	1.682	209	823	861	
	Langlopende schulden	**1.892**	**0**	**209**	**1.682**	**209**	**823**	**861**	

Aflossingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zoals hierboven toegelicht, zijn opgenomen onder kortlopende schulden.
Voor de Payflex lening (rentevoet 0,8% plus 3 mnds Euribor) is op het gebouw aan de Lavendelweg hypotheekrecht gevestigd.
De overige twee (annuïtaire) leningen zijn gewaarborgd door het waarborgfonds BVE. In verband daarmee bestaat een latente claim van 2% van de Rijksbijdrage BVE.

		31-12-2021 EUR (x 1.000)	31-12-2020 EUR (x 1.000)
2.4	**Kortlopende schulden**		
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	155	176
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	210	209
2.4.4	Schulden aan OCW	12	12
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	0	0
2.4.8	Crediteuren	33	16
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.281	1.197
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	437	377
2.4.12	Overige kortlopende schulden	460	164
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	2.943	2.472
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	355	403
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.174	1.077
2.4.19	Overlopende passiva	87	149
	Kortlopende schulden	**7.147**	**6.251**

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

Uitsplitsing

	Loonheffing	916	875
	Premies sociale verzekeringen	365	322
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	**1.281**	**1.197**

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

7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
Subsidie zij-instroom 2020	1102711	21-12-2021	J
Subsidie voor studieverlof	1091445	22-9-2020	J
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	923491	19-12-2018	J
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	963852	19-12-2019	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 VO	IOP2-41789-VO	16-10-2020	J
Internationalisering funderend onderwijs	IFO20062	14-7-2020	N
Studieverlof 2021	1164969	20-8-2021	N
Studieverlof 2021	1177058	21-9-2021	N
Studieverlof 2021	1123246	22-2-2021	J
Subsidieregeling tegemoetkoming kosten distributie zelftesten mbo	ZMH210039	14-12-2021	J
Subsidie voor studieverlof BVE Instructeurs	1086707	20-8-2020	J
Subsidie voor studieverlof BVE 2020	1090427	22-9-2020	J
Studieverlof 2021 BVE	1165554	20-8-2021	N
Subsidie instructeursbeurs	1176879	21-9-2021	N
Subsidie zij-instroom 2021	1183563	22-11-2021	N
Subsidie zij-instroom 2022	1180474	20-10-2021	N
Subsidieregeling extra hulp voor de klas BVE	EHK20087	30-3-2021	J
Subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21048	31-3-2021	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 MBO tv2	IOP2-41789-MBO	16-10-2020	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 MBO tv5	IOP5-41789-MBO	12-7-2021	J

G2B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Totale subsidiabele kosten t/m 2020	Saldo per 1 januari 2021	Ontvangen in 2021	Subsidiabele kosten in 2021	Saldo per 31 december 2021
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20306	30-11-2020	€ 162.000	€ 64.800	€ -	€ 64.800	€ 45.360	€ 342	€ 109.818
Sterk techniek onderwijs 2020-2023 (penvoerder)	STO19068	14-7-2020	€ 6.571.306	€ 1.776.027	€ 208.716	€ 1.567.311	€ 1.806.919	€ 674.448	€ 2.699.782
Totaal			**€ 6.733.306**	**€ 1.840.827**	**€ 208.716**	**€ 1.632.111**	**€ 1.852.279**	**€ 674.790**	**€ 2.809.600**

Financiële instrumenten

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

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

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

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

8. Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Rechten
Vordering op het Ministerie van OCW groot € 1.681.590 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
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 2021):

- Canon copiers: ca. € 195.000,= looptijd tot en met 2024;
- Canon print- en kopieerpapier: ca. € 17.000,= per jaar, looptijd tot en met 2025;
- Rent Company devices: ca. € 45.000,= huur per jaar, looptijd tot en met 2025;
- Felloo telefonie: ca. € 50.000,= per jaar, looptijd tot en met 2022;
- Leermiddelen (Osingadejong, Noordhoff, Thieme, Malmberg): ca € 1.100.000,= per jaar, looptijd tot en met 2024;
- DVEP Gas en Elektra: ca. € 350.000 per jaar, looptijd tot en met 2025;
- Kleine contracten onderhoud (jaarlijkse verlenging) in dagelijks onderhoud begroot:
    - Tuinonderhoud Janssen;
    - Lavans containers Vondelpad 1, 2 en 3;
    - Liftonderhoud Kone, Axess, Otis, Aesy.
    - Verder zijn er enkele beperkt van omvang zijnde huur-/leasecontracten voor verwarmingsketels en boilers.

9. Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021 EUR (x 1.000)	Resultaat 2021 EUR (x 1.000)	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
Menso Alting +	Stichting	Groningen	4	0	0	nvt	100	N
Grip	Stichting	Rotterdam	4	0	0	N	25	N
Vrienden van Gomarus	Stichting	Groningen	4	249	-40	N	0	N

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

10. Toelichting op de staat van baten en lasten

		2021 EUR (x 1.000)	Begroot 2021 EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)
3.1	**Rijksbijdragen**			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	35.792	34.601	31.819
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.309	747	382
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	2.205	2.051	1.964
	Rijksbijdragen	**39.306**	**37.399**	**34.164**
	Uitsplitsing			
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	35.792	34.601	31.819
	Rijksbijdrage OCW	35.792	34.601	31.819
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	1.309	747	382
	Rijksbijdrage OCW	1.309	747	382
3.1.3.3	Ontv. Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	2.205	2.051	1.964
	Inkomensoverdrachten	2.205	2.051	1.964

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

De rijksbijdragen zijn hoger door meer leerlingen en hoger door de prijscompensatie voor gestegen (loon)kosten en bijdragen Nationaal Programma Onderwijs.

		2021 EUR (x 1.000)	Begroot 2021 EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)
3.2	**Overige overheidsbijdragen en -subsidies**			
3.2.1	Participatiebudget	0	0	0
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	262	0	0
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	262	0	0

Subsidie is een van de penvoerder ontvangen subsidie extra hulp in de klas.

		2021 EUR (x 1.000)	Begroot 2021 EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)
3.3	**College-, cursus-, les- en examengelden**			
3.3.2	Cursusgelden sector BVE	27	34	11
	College-, cursus-, les- en examengelden	**27**	**34**	**11**

3.5	**Overige baten**			
3.5.1	Verhuur	63	53	51
3.5.2	Detachering personeel	108	143	156
3.5.5	Ouderbijdragen	228	272	110
3.5.6	Deelnemersbijdragen (MBO)	0	0	1
3.5.10	Overige	294	524	235
	Overige baten	**693**	**992**	**552**

		2021 EUR (x 1.000)	Begroot 2021 EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)
4.1	**Personeelslasten**			
4.1.1	Lonen en salarissen	28.211	28.781	26.536
4.1.2	Overige personele lasten	1.592	2.426	1.111
4.1.3	Af: uitkeringen	-306	-168	-268
	Personeelslasten	**29.497**	**31.039**	**27.381**
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	21.471	22.101	20.486
4.1.1.2	Sociale lasten	3.010	3.095	2.776
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.730	3.585	3.274
	Lonen en salarissen	28.211	28.781	26.536
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	378	472	288
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	13	9	10
4.1.2.3	Overig	1.201	1.945	814
	Overige personele lasten	1.592	2.426	1.111

	2021	Begroot 2021	2020
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Directie	28,97	27,27	28,26
Onderwijs Personeel (OP)	231,81	239,60	235,80
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	104,73	103,00	99,23
Totaal	**365,51**	**369,87**	**363,29**

Gemiddelde personeelkosten per FTE (x 1.000 EUR)	80,7	84,8	76,3
Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)	77,5	78,6	73,9

Gedurende het verslag jaar zijn de lonen op grond van de CAO verhoogd met circa 3%.

	2021	2021	2020
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Gomarus College	266,07	268,83	257,82
ROC Menso Alting	62,20	62,52	62,75
OST/Bst/OPDC	37,24	38,52	42,73
Totaal	**365,51**	**369,87**	**363,30**

Reguliere formatie	**353,80**	**358,56**	**349,32**
Vervanging	**4,86**	3,96	**6,68**
Schoonmaak	**4,88**	5,00	**4,91**
Detachering	**1,97**	2,35	**2,39**
Totaal	**365,51**	**369,87**	**363,30**

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

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

De loonkosten schoonmaak zijn toegerekend aan de post Schoonmaakkosten.

		2021 EUR (x 1.000)	Begroot 2021 EUR (x 1.000)	2020 EUR (x 1.000)
4.2	**Afschrijvingen**			
4.2.1	Immateriële vaste activa	81	0	0
4.2.2	Materiële vaste activa	1.205	1.404	1.242
	Afschrijvingen	**1.286**	**1.404**	**1.242**

4.3	**Huisvestingslasten**			
4.3.1	Huur	124	91	73
4.3.3	Onderhoud	235	250	225
4.3.4	Energie en water	440	451	412
4.3.5	Schoonmaakkosten	450	426	482
4.3.6	Heffingen	146	137	125
4.3.8	Overige	48	30	41
	Huisvestingslasten	**1.444**	**1.386**	**1.359**

Door ziekte is extra externe schoonmaak ingehuurd.

4.4	**Overige lasten**			
4.4.1	Administratie en beheerslasten	1.899	1.194	1.720
4.4.2	Inventaris en apparatuur	169	145	186
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	2.332	2.241	1.697
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	-6	5	4
4.4.5	Overige	425	248	196
	Overige lasten	**4.820**	**3.833**	**3.803**

	Specificatie honorarium			
	Onderzoek jaarrekening	79	0	80
	Accountantslasten	**79**	**0**	**80**

		2021	Begroot 2021	2020
5	**Financiële baten en lasten**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**	**EUR (x 1.000)**
5.2.1	Rentelasten (-/-)	74	42	48
		74	42	48
	Financiële baten en lasten	**-74**	**-42**	**-48**

Segmentatie:

		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	GSG
	Baten	**VO**	**BVE**	(Totaal)
3.1	Rijksbijdragen	32.091	7.215	39.306
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	262	0	262
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	27	27
3.5	Overige baten	574	117	691
	Totaal Baten	32.927	7.359	40.286
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	23.813	5.683	29.496
4.2	Afschrijvingen	984	302	1.286
4.3	Huisvestingslasten	1.266	178	1.444
4.4	Overige lasten	4.175	645	4.820
	Totaal Lasten	30.238	6.808	37.046
	Saldo Baten en Lasten	2.689	551	3.240
HR	**Gerealiseerde herwaardering**			
5	**Financiële baten en lasten**	-59	-15	-74
	Totaal resultaat	2.630	536	3.166

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

11. WNT-verantwoording 2021 Stichting Gereformeerde Scholengroep

De WNT is van toepassing op Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het voor Stichting Gereformeerde Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 177.000 (Bezoldigingsmaxima 2021 WNT Onderwijs categorie E gebaseerd op 14 complexiteitspunten opgebouwd uit 6,3 en 5 punten per categorie).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2021 **bedragen x € 1**	**E. van Hoorn**
Functiegegevens	**Voorzitter College van Bestuur**
Aanvang en einde functievervulling in 2021	**01/01 – 31/12**
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	**1,0**
Dienstbetrekking?	**Ja**
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	**140.000**
Beloningen betaalbaar op termijn	**22.577**
Subtotaal	***162.577***
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	**177.000**
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	**N.v.t.**
Bezoldiging	**162.577**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	**N.v.t.**
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	**N.v.t.**
Gegevens 2020	
bedragen x € 1	**E. van Hoorn**
Functiegegevens	**Voorzitter College van Bestuur**
Aanvang en einde functievervulling in 2020	**01/05 – 31/12**

Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	**1,0**
Dienstbetrekking?	**Ja**
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	**96.733**
Beloningen betaalbaar op termijn	**14.283**
Subtotaal	***110.016***
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	**113.333**
Bezoldiging	**110.016**

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021				
bedragen x € 1	**J.B. Modderman**	**R.H. Bouman**	**A. Huijgen**	**A. Huijgen**
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/10	01/01 – 31/12]	01/01 – 31/10	01-11/31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	5.917	6.550	5.727	1.146
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.113	17.700	14.742	4.437
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	5.917	6.550	5.727	1.146
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t .		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	**J.B. Modderman**	**R.H. Bouman**	**A. Huijgen**
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.200	6.450	5.873
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000

Gegevens 2021 vervolg			
bedragen x € 1	**R. Robbe**	**M.L. Meijer-Noordveld**	**G.J.W. Bent**
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12]	01/10 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.652	6.550	1.091
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	4.461
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.652	6.550	1.091
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020		
bedragen x € 1	**R. Robbe**	**M.L. Meijer-Noordveld**
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	5.786	6.450
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.000	17.000

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

Geen.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 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 2021 en de staat van baten en lasten over 2021.

13. Vaststelling en goedkeuring jaarverslag

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht hebben kennisgenomen van het bestuursverslag en de jaarrekening van de Gereformeerde Scholengroep over het kalenderjaar 2021.

Het College van Bestuur heeft op 16 mei 2022 een toelichting ontvangen op de jaarstukken, het proces en de resultaten van de accountantscontrole. Het College van Bestuur heeft het Bestuursverslag 2021 op 7 juni 2022 vastgesteld.

De auditcommissie van de Raad van Toezicht heeft op 30 mei 2022 een toelichting ontvangen van de accountant en de jaarstukken besproken met de bestuurder.

In de vergadering van de Raad van Toezicht van 14 juni 2022 heeft de accountant de stukken toegelicht. De Raad van Toezicht heeft de jaarstukken in dezelfde vergadering goedgekeurd.

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

……
R.H. (Rob) Bouman, lid Raad van Toezicht, tevens lid auditcommissie

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

……
M.L. (Machteld) Meijer – Noordveld, lid Raad van Toezicht, tevens lid auditcommissie

……
R. (Rolf) Robbe, lid Raad van Toezicht

……
E. (Edwin) van Hoorn, voorzitter College van Bestuur

14. Controleverklaring onafhankelijke accountant

FLYNTH
adviseurs • accountants

Lauwers 14
Postbus 855
9400 AW Assen
T +31 88 236 9600
E audit@flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Gereformeerde Scholengroep

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Gereformeerde Scholengroep te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Gereformeerde Scholengroep op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
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 2021 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatie-bepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Flynth Audit B.V. is lid van BKR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2U.
Handelsregister 09063021, www.flynth.nl.
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie 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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteits-veronderstelling 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; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Assen, 7 juni 2022
Flynth Audit B.V.

Digitaal ondertekend door Ernst Jan Schollaardt

drs. E.J. Schollaardt RA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

E.J.S.

15. Gegevens rechtspersoon

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

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

College van Bestuur

E. van Hoorn	Bestuurder vanaf 1 mei 2020

Raad van Toezicht

G.J.W. Bent	Lid
R.H. Bouman	Lid
A. Huijgen	Voorzitter
M.L. Meijer – Noordveld	Lid
R. Robbe	Lid