



Gereformeerde
Scholengroep



Jaarverslag 2022

8 juni 2023

Leeswijzer

Dit is het formele jaarverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG) over het kalenderjaar 2022. Met dit jaarverslag legt het College van Bestuur verantwoording af aan het Ministerie van OCW over de gestelde doelen, de activiteiten en de behaalde resultaten. Dit jaarverslag is in het kader van de horizontale verantwoording ook geschreven voor medewerkers, toezichthouders en vrijwilligers, ouders, studenten, leerlingen, andere onderwijsinstellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, en andere betrokkenen bij onze scholen. Veel (actuele) informatie over onze scholen kunt u vinden op onze websites www.gomaruscollege.nl en www.rocmensoalting.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
OOP	: Onderwijsondersteunend personeel
OP	: Onderwijzend personeel
OPDC	: Orthopedagogisch en Didactisch Centrum van de GSG
OR	: Ondernemingsraad van ROC Menso Alting
OST	: Onderwijs Service Team (voorheen: Dienstencentrum; afdelingen P&O, Financiën, Facilitair, Marketing & Communicatie, ICT)
ROC	: Regionaal opleidingscentrum
RvT	: Raad van Toezicht
SR	: Studentenraad van ROC Menso Alting
TTO	: Tweektalig onderwijs
VO	: Voortgezet onderwijs
VSV	: Voortijdig schoolverlaten (jonger dan 23 jaar, zonder startkwalificatie)
WEB	: Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WVO	: Wet op het voortgezet onderwijs

Dit bestuursverslag 2022 (bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening) is, na bespreking van de rapportage van de accountantscontrole, vastgesteld door het College van Bestuur op 8 juni 2023 en goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 19 juni 2023. 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	11
Verslag Studentenraad ROC Menso Alting.....	13
Verslag Medezeggenschapsraad Gomarus College.....	15
Hoofdstuk 1 Algemeen	18
1.1 Identiteit.....	18
1.2 Strategie	18
1.3 Organisatie en juridische structuur	19
1.4 Naleving Branchecodes	20
Hoofdstuk 2 Onderwijs	22
ROC Menso Alting	22
2.1 Missie en Strategisch Beleidsplan	22
2.2 Aantal studenten	22
2.3 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering	23
2.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	26
2.5 Kwaliteitsagenda	29
2.6 Studiesucces	34
2.7 Studenttevredenheid	35
2.8 Keuzedelen	35
2.9 Internationalisering	35
2.10 MBO-Studentenfonds.....	38
Gomarus College	39
2.11 Uitgangspunten onderwijs	39
2.12 Aantal leerlingen en verdeling over locaties	39
2.13 Onderwijsontwikkelingen.....	40
2.14 Nationaal Programma Onderwijs.....	41

2.15	Techniekonderwijs	44
2.16	Toetsing en examinering	44
2.17	Passend onderwijs	44
2.18	Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling.....	45
2.19	Voortijdige schoolverlaters (VSV).....	45
2.20	Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio.....	45
2.21	Sociale veiligheid	46
2.22	Extra leerlingenzorg vanuit ons OPDC.....	46
2.23	Internationalisering	47
Hoofdstuk 3 Personeel		48
3.1	Personeelssamenstelling.....	48
3.2	Speerpunten personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM).....	51
3.3	Inzet werkdrukmiddelen	52
3.4	Verzuim.....	52
3.5	Beleid uitkeringen na ontslag.....	54
Hoofdstuk 4 Bedrijfsvoering		55
4.1	Facilitaire zaken, Inkoop, ICT en Huisvesting	55
4.2	Financiën	57
4.3	Toekomst- en continuïteitsparagraaf.....	61
4.4	Risico's en risicomanagement	64
4.5	Treasury-management	65
4.6	Verklaring helderheid in de bekostiging.....	65
4.7	Verbonden partijen	66
4.8	Besteding geormerkte subsidies	66
4.9	Allocatie van middelen	67
Bijlagen Gereformeerde Scholengroep.....		68
	Bijlage 1: Samenstelling en andere hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur op 31 december 2022	68
Bijlagen ROC Menso Alting		70
	Bijlage 1: Keuzedelen ROC Menso Alting 2022	70
	Bijlage 2: Samenstelling Ondernemingsraad en Studentenraad.....	71

Bijlage 3: Notitie helderheid.....	72
Bijlage 4: Uitwerking verantwoording Kwaliteitsagenda ROC Menso Alting 2019-2022.....	73
Speerpunt 1: Jongeren in kwetsbare posities	73
Speerpunt 2: Gelijke kansen.....	83
Speerpunt 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.....	89
Budget Kwaliteitsagenda.....	99
Besteding Kwaliteitsagenda	100
Bijlagen Gomarus College	104
Bijlage 1: Examenresultaten.....	104
Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College	105
Jaarrekening GSG	106
1. Financiële kengetallen.....	106
2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)	107
3. Staat van baten en lasten.....	108
4. Kasstroomoverzicht.....	109
5. Grondslagen voor de jaarrekening.....	110
6. Toelichting onderscheiden posten van de balans.....	116
7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)	123
8. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	126
9. Verbonden partijen	127
10. Toelichting op de staat van baten en lasten	128
11. WNT-verantwoording 2022 Stichting Gereformeerde Scholengroep.....	135
12. Gebeurtenissen na balansdatum	138
13. Vaststelling en goedkeuring jaarverslag.....	139
14. Controleverklaring onafhankelijke accountant	140
15. Gegevens rechtspersoon.....	144

Voorwoord

Dit jaarverslag geeft een beeld van de ontwikkelingen op en rondom onze scholen – het Gomarus College en ROC Menso Alting – in het kalenderjaar 2022. De coronapandemie doofde, maar de volgende crisis door de oorlog in Oekraïne diende zich aan.

We zijn dankbaar voor alles wat er in 2022 is gelukt. 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 2023 voortgaan. Nadat in 2021 de herijkte koers van onze scholengroep kon worden vastgesteld met de Strategienota GSG 2022-2025 konden in 2022 de jarenlange besprekingen over de organisatie-inrichting en -aansturing worden afgerond. Dit geeft duidelijkheid en rust om in 2023 onze focus te richten op het verder ontwikkelen van onze onderwijsvisie en het samen vormgeven van het mooiste onderwijs van Noord-Nederland.

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 werk 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. De Raad van Toezicht controleert niet alleen het beleid, maar wil vooral ook een inspirerend klankbord zijn voor de bestuurder. Het open gesprek dat ruimte biedt is daarvoor het aangewezen middel. Van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwacht dat zij de fijngevoeligheid hebben om goed te kunnen schakelen tussen controle waar het moet en ruimte geven waar het kan. Zo heeft de Raad van Toezicht in 2022 zijn rol willen uitvoeren.

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 grote investeringen, het meerjarenbeleid en financiële stuur- en verantwoordingsdocumenten van de stichting, waaronder de begroting en de jaarrekening.

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2022 is de samenstelling van de Raad van Toezicht niet gewijzigd. Vanwege het vertrek begin 2023 van dhr. R. Robbe door het aflopen van de maximale zittingstermijn van acht jaren is eind 2022 een wervingsprocedure gestart. Inmiddels is mevr. A.R. Langenberg – Klok per 1 februari 2023 als opvolger van dhr. Robbe benoemd. In dezelfde wervingsprocedure is een opvolger voor mevr. M.L. Meijer – Noordveld geworven; zij heeft aangegeven niet beschikbaar te zijn voor een tweede zittingstermijn. Per 1 juni 2023 is dhr. P. Hakvoort benoemd als opvolger van mevr. Meijer.

Vergaderingen en themabesprekingen

De Raad van Toezicht vergaderde in 2022 zeven keer. In de vergaderingen kwamen allerlei ontwikkelingen op de scholen en in het onderwijs aan de orde, onder andere aan de hand van de bestuursrapportage die de bestuurder voor elke vergadering schreef. Nadat in 2021 de strategie van de GSG als scholengroep opnieuw geformuleerd was, kregen in 2022 de (onderwijsinhoudelijke) vervolgstappen en de bij de strategie passende organisatieaansturing en -ontwikkeling veelvuldig de aandacht. Zonder compleet te zijn noemen we een aantal belangrijke onderwerpen waar de Raad van Toezicht zich in 2022 mee heeft beziggehouden.

- *Opdracht bestuurder.* De Raad van Toezicht is periodiek op de hoogte gehouden van de uitvoering van de bestuurlijke opdracht voor de GSG zoals deze door de Raad in afstemming met de bestuurder in 2020 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. De Raad van Toezicht heeft met dankbaarheid geconcludeerd dat het goed gaat op de scholen en dat de opdracht voortvarend en met goed resultaat uitgevoerd wordt.
- *Identiteit.* Tijdens een themabespreking in april 2022 is uitgebreid doorgesproken over het thema identiteit. Daarnaast zijn in de andere vergaderingen geregeld ontwikkelingen in de maatschappij en op de scholen rondom identiteit geduid. In de themavergadering is specifiek doorgesproken over twee thema's:
 1. *Het toelatingsbeleid voor leerlingen en studenten.* Enerzijds kwam aan de orde dat het een groot goed is een christelijke gemeenschap te vormen waarbij ouders en leerlingen weten dat overal thuis een christelijk leven en christelijke opvoeding gestalte krijgen. Wat we hierin nu hebben, mogen we koesteren en bij verruiming van de toelating (ook niet-christenen), raken we hierin iets wezenlijks kwijt. Daarbij is opgemerkt dat er in de huidige populatie leerlingen en studenten ook al sterk toenemende diversiteit is qua geloofsbeleving, kennis, normen en gedragsafspraken.

Anderzijds kwam aan de orde dat de scholen vanuit hun maatschappelijke opdracht en de christelijke notie van gastvrijheid ruimte kunnen bieden aan leerlingen waarvan de ouders wel bewust kiezen voor een christelijke school maar niet zelf een christelijk leven en christelijke opvoeding hoeven vorm te geven. Zo kan de GSG ook jongeren die graag naar ons toe willen laten delen in onze identiteitsrijke onderwijs.

De Raad van Toezicht concludeerde dat het hanteren van een duidelijk gekaderd benoemingsbeleid van medewerkers essentieel is: daarmee wordt het hart van de school bewaakt. Leerlingen en studenten kunnen vervolgens uit een ruime populatie van levens- en geloofsovertuigingen komen. De Raad adviseerde daarbij dat de scholen vooral met de ouders in gesprek gaan over de schoolcultuur, zo mogelijk met de aanstaande leerling erbij, zodat leerling en ouders bewust kiezen voor de christelijke identiteit en christelijke schoolcultuur. Ook adviseerde de Raad goed rekening te houden met de draagkracht van de medewerkers en de locatie voordat criteria worden verruimd. In de aanmeldingsgesprekken met nieuwe ouders is er naast aandacht voor de schoolcultuur vooral aandacht voor de band van het gezin met Christus en hoe daarbij thuis de bijbel opengaat. In zo'n gesprek wordt vaak wel duidelijk of de leerling en ouders voldoende bij de GSG passen en andersom. De Raad concludeerde dat deze gesprekken goed en zorgvuldig gevoerd worden en er geen reden is het toelatingsbeleid op korte termijn formeel te wijzigen.

2. *Samenwerking met andere scholen.* Enerzijds kwam aan de orde dat scholen regionaal moeten samenwerken met het oog op behoud van het onderwijsaanbod. Daarnaast geldt dat uitbreiding van het onderwijsaanbod, bijvoorbeeld op meer plekken havo/vwo-bovenbouwonderwijs bij het Gomarus College, alleen mogelijk is door een gedeeltelijk gezamenlijk onderwijsprogramma met andere vo-scholen. Anderzijds kwam aan de orde dat de identiteit van onze scholen ons onderscheidende kenmerk is en de identiteit in bijna alle lessen inhoud krijgt. Van een gezamenlijk onderwijsprogramma kan daarom slechts in heel beperkte mate sprake zijn. De Raad van Toezicht concludeerde dat samenwerking en afstemming prima zijn, en dat het nodig kan zijn om compromissen te sluiten: soms zijn groepen te klein om alle vakken zelf te kunnen aanbieden. Niet elk vak wordt even sterk bepaald en gekleurd door de identiteit van de school, voor sommige vakken leent een gezamenlijk aanbod zich wellicht. De Raad van Toezicht concludeerde tevens dat de gemeenschappelijke christelijke identiteit zoals deze momenteel ervaren wordt in de docententeams behouden moet blijven; als deze verdwijnt of onder druk komt te staan door een te grote diversiteit aan docenten, is het heel moeilijk om de ziel van het onderwijs te borgen. Samenwerking vraagt dus allereerst om verdieping over wat echt bindt. Het is prima om faciliteiten te delen, maar het maakt echt uit wie er voor de klas staat en vanuit welke opvatting en identiteit en waarden de docent lesgeeft.

- *Strategie, organisatie-inrichting en -ontwikkeling.* De Raad van Toezicht is uitgebreid geïnformeerd en heeft intensief meegedacht over de inrichting en aansturing van de organisatie. Er is veelvuldig 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. De Raad van Toezicht keurde het voorstel van de bestuurder goed om met minder directeuren en meer teamleiders te gaan werken. Tevens stemde de Raad in met het voorstel om tijdelijk een Directeur Onderwijsontwikkeling, Kwaliteit en Zorg te benoemen om de onderwijsontwikkeling in het voortgezet onderwijs met name tussen de locaties te begeleiden.

- *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. Er is verschillende keren doorgesproken over het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) naar aanleiding van de coronacrisis, zowel voor het MBO als voor het VO.
- *Strategisch HR-beleid.* Tijdens twee themabesprekingen begin en eind 2022 is de Raad van Toezicht geïnformeerd over de ontwikkelingen op het gebied van strategische personeelsplanning (het in kaart brengen van de kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan personeel over meerdere jaren en de gerichte werving en interne opleiding daartoe) en de ontwikkeling van strategisch HR-beleid. De Raad is enthousiast over het uitgebreide inwerk- en scholingsprogramma voor de nieuwe en kortgeleden gestarte teamleiders. De Raad heeft geconcludeerd dat cultuurontwikkeling ingewikkeld is en tijd vraagt. De bestuurder is geregeld bevraagd over hoe de ingezette koers en beweging in de organisatie leven en hoe hoog het tempo kan zijn. In het najaar is een medewerkeronderzoek uitgevoerd; de resultaten zijn besproken met de Raad van Toezicht.
- *Bedrijfsvoering, jaarlijkse planvorming en verantwoording.* De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van en vragen gesteld over de Startnotitie en Kadernota bij de planvorming en begroting 2022-2023, het jaarverslag 2021, tussentijdse viermaandenrapportages en het schooljaarverslag 2021-2022. In september 2021 is accountantskantoor Flynth gestart met zijn werkzaamheden bij de GSG. De Raad van Toezicht concludeert dat de verschillende accountantswerkzaamheden goed verlopen zijn; de accountantscontroles in 2022 leverden geen noemenswaardige bijzonderheden op.
- *Huisvesting en huisvestingsbeleid.* De Raad van Toezicht is geïnformeerd over en verleende zijn goedkeuring aan verschillende bouwtrajecten en huisvestingsplannen.
- *RvT-zaken.* De Raad van Toezicht heeft naar aanleiding van enkele nevenactiviteiten van leden van de Raad doorgesproken over de regelingen dienaangaande. Daarnaast is de regeling omtrent de vergoedingen voor de RvT-leden vernieuwd. Afspraken zijn zorgvuldig vastgelegd. In november vond de jaarlijkse zelfevaluatie plaats. Daarbij kwamen onder andere de individuele inbreng van elk van de RvT-leden, het functioneren als team en een brede stakeholdersanalyse aan de orde.
- *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 (Bent en Robbe) vergaderde twee keer. In de vergaderingen kwam de onderwijskundige koers van de GSG uitgebreid aan de orde en was er gelegenheid om verdiepend door te spreken op welke wijze onderwijsontwikkeling en kwaliteitsborging op alle niveaus invulling krijgen.

De auditcommissie (Bouman en Meijer) vergaderde zes 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 Startnotitie en Kadernota, de begroting, het jaarverslag, het schooljaarverslag en de 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. Bij twee vergaderingen (januari en mei) was accountant Flynth aanwezig ter bespreking van de managementletter najaar 2021 respectievelijk het jaarverslag met de jaarrekening 2021. Behalve aan de genoemde onderwerpen besteedde de auditcommissie in 2022 ook speciale aandacht aan het vernieuwde ICT-beleid, de nieuwe aanpak van risicomangement en het interne controleplan.

De werkgeverscommissie (Bent en Huijgen) vergaderde drie keer met de bestuurder. Naast aandacht voor het persoonlijk welbevinden en professionalisering kwamen met name de bestuurlijke opdracht, bestuurlijke aansturing en werkbelasting aan de orde.

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

Professionalisering

De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI-NVTK) en van het platform van Raden van Toezicht van de MBO-raad. 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 vond in november plaats. Dit keer werd de onderbouwlocatie Gomarus College Magnolia in Groningen bezocht. Het was een plezierig en informatief bezoek met lesbezoeken en gesprekken met schoolleiding, medewerkers en leerlingen. Aansluitend vond het jaarlijkse gesprek van de Raad van Toezicht met de directeuren plaats. Afgevaardigden van de Raad van Toezicht bezochten enkele keren formele en informele vergaderingen van de MR, OR en Studentenraad.

Branchecodes en klokkenluidersregeling

De Raad van Toezicht en de stichting GSG onderschrijven de governance-codes 'Code Goed Toezicht' van de VTOI-NVTK, de 'Code goed bestuur in het mbo 2020' en 'Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019'. Er is een klokkenluidersregeling waarvan in 2022 geen gebruikgemaakt is.

Terugblik

De Raad van Toezicht kijkt terug op een goed jaar waarin de coronapandemie gelukkig snel doofde. We zijn dankbaar voor het prachtige 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. De onrust in de wereld leidde gelukkig niet tot verstoringen voor het onderwijs. Die onrust en daarnaast het gemiddeld genomen dalende mentale welzijn van jongeren en de groeiende polarisatie in de samenleving geven wel reden tot zorg. We weten ons eens te meer afhankelijk van onze God en Vader. Vertrouwend op zijn beloften van nabijheid en zorg gaan we de toekomst hoopvol tegemoet.

A. Huijgen, voorzitter

Groningen, februari 2023

Verslag Ondernemingsraad ROC Menso Alting

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van ROC Menso Alting over het kalenderjaar 2022. 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

Het jaar 2022 was het jaar dat er weer meer mogelijk was. De start van het jaar werd nog getekend door het online samenkomen maar in het voorjaar werden fysieke afspraken weer normaal. Ook de OR sprak elkaar weer fysiek en merkte dat dit waardevol was.

Maandelijks kwam de OR bij elkaar. Ook de overleggen met de bestuurder en de directeur vonden één keer per vier 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) kwamen weer in de jaarplanning te staan en ook met hen konden wij weer fysiek samenkomen. Er zijn meerdere instemmingen verleend waaronder instemming voor de Kadernota 2022-2023 en de Begroting 2022-2023. Naast de standaard instemmingen hebben we veelvuldig gesproken over het ICT-beleid en over Marketing. De OR heeft zich door het jaar heen beziggehouden met zijn eigen speerpunten.

Voor de zomer van 2022 is de uitgestelde studiedag ingepland en mochten we, samen met een trainer van het CNV, spreken over wie wij zijn als OR en wat wij uit willen dragen. Ook in het najaar hebben wij twee studiedagen mogen beleggen wat waardevol was.

De samenstelling van de Ondernemingsraad is in 2022 gewijzigd. Door vroegtijdig aftreden van Jacob Verbree als OR-lid ontstond er een vacature. De oproep voor nieuwe leden heeft lang open gestaan. De OR heeft lange tijd met de open vacature zijn werk kunnen doen. In het vroege voorjaar van 2023 is er uitzicht op invulling van deze vacature. In 2022 is er gewerkt met een externe notulist. Door omstandigheden hebben wij eind 2022 moeten besluiten om het notuleren van de vergaderingen intern te vervullen.

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.

In het najaar van 2022 mocht de OR betrokken zijn bij het sollicitatietraject voor een nieuwe directeur mbo. De OR is blij dat er een nieuwe directeur is gevonden en heeft vertrouwen in Arnout van Essen, de vervanger van Willie Renkema. De OR kijkt uit naar de samenwerking.

Overlegitems BES/DIR

In het jaar 2022 werden er negen overleggen belegd met de bestuurder en de directeur. De OR heeft meegekeken in ontwikkelingen en gesproken over voorgenomen besluiten. In het afgelopen jaar is de OR proactief geweest door actief mee te lezen met voorgenomen besluiten en in een vroeg stadium kritische vragen te stellen ter verduidelijking of verdieping.

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

- Kadernota GSG 2022-2023
- Begroting 2022-2023
- Collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering

- Voortzetting Arbodienstverlener GSG
- Benoeming nieuwe directeur mbo
- Draaiboek corona
- Continuering 7 vaste weken zomervakantie
- NPO-gelden en het coronaherstelplan
- ICT-beleid van de GSG
- Marketingplan
- Frisdenkerssessies HR-beleid

Overige overleggen

In 2022 heeft de OR één keer gesproken met de Raad van Toezicht. Daarnaast is de OR in het najaar op de hoogte gebracht van het vertrek van twee leden van de Raad van Toezicht en het opstarten van een sollicitatieprocedure. Begin 2023 zal hier vervolg aan gegeven worden.

Er zijn daarnaast nog andere overleggen geweest rondom de frisdenkerssessies vanuit de GSG. Er is gesproken met de MR en de SR en ook de vakbonden zijn bij ons aan tafel geschoven.

Verandering in het Dagelijks Bestuur

Met het aankomend aftreden van Emma Kolbeek (augustus 2023) zal ook de rol van voorzitter vrijkomen. Om voor een goede overdracht te zorgen, heeft de OR besloten om per 1 februari 2023 het voorzitterschap onder te brengen bij Dennis Westra.

Nawoord

In dit jaarverslag hopen wij een duidelijk beeld te hebben gegeven over de werkwijze van de OR. Daarnaast hebben wij bij dezen inzicht gegeven 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 2023 is dat wij op een manier de medezeggenschap vorm mogen geven zoals van ons verwacht, dat we correct en kritisch mogen zijn. Bewust van de rol die wij binnen de organisatie mogen hebben. Dit alles onder de onmisbare zegen van de Heer.

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

Groningen, februari 2023

Verslag Studentenraad ROC Menso Alting

In het jaar 2022 hebben we vergaderingen op school kunnen houden. Na de zomervakantie zijn er 2 leden bij de studentenraad gekomen en hebben er wat veranderingen plaatsgevonden in de rolverdeling:

- Marjolein Wieringa; voorzitter
- Isa Renkema; notulist
- Renee Pathuis; communicatie
- Anniek Evers; lid
- Johan Prins; lid
- Joëlle Boonstra; lid

Ook dit jaar zijn we bezig geweest met meer bekendheid en aanwezigheid van de Studentenraad in de school creëren. Zo zijn we na gaan denken over onze social media en zijn we hier actiever op geworden. Daarnaast liggen er nog plannen klaar voor kleding, nieuwe foto's voor op de posters en het maken van een planning voor de volgende Studentenraad.

Omdat vrijwel elk lid in de Studentenraad nu in het laatste jaar van zijn/haar opleiding zit, betekende dit voor ons dat we op tijd moesten beginnen met het werven van nieuwe leden voor de raad.

Ook hiervoor liggen nog een aantal plannen klaar om uitgevoerd te worden.

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

- Instemming pestbeleid en beleid discriminatie.
- Advies ICT-beleid GSG 2022-2027.
- Starnotitie bij de beleidsvorming en begroting 2022-2023.
- Kadernota GSG 2022-2023.
- Instemming wijzigingen toelatingsbeleid en Onderwijs- en examenreglement (OER).
- Instemming conceptbegroting GSG 2022-2023.
- Werving directeur; we waren aanwezig bij de sollicitatieprocedure en zijn om advies gevraagd over de voorgenomen benoeming van de nieuwe directeur.
- Schooljaarrapportages 2021-2022 GSG en ROC Menso Alting, Viermaandenrapportages GSG en Kwartaalrapportages ROC Menso Alting.
- Werving en bindende voordracht lid Raad van Toezicht. Helaas lukte het door overmacht op het laatste moment niet aanwezig te zijn bij de sollicitatiegesprekken, maar we konden daarna wel meedoen met de bindende voordracht.
- Instemming Directieplan en begroting 2022-2023. Dit in overleg met de OR.
- Instemming coronadraaiboek.
- Instemming vaste 7 weken zomervakantie voor studenten.
- Instemming besteding NPO-middelen 2022-2023. Ook dit onderwerp hebben we besproken met de OR, met als gevolg dat we onze vervolgvragen hebben kunnen stellen aan het bestuur.
- Plannen rondom diplomering maken: er zijn geluiden en plannen van de studenten gekomen over de uitvoering van de diplomering. Dit hebben we gedaan door contact te leggen met de examenklassen en te luisteren naar hun wensen en voorkeuren.
- Instemming Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2023-2026.

De onderwerpen waar de Studentenraad nu nog mee bezig is:

- Eduarte
- Bekendheid Studentenraad
- Overleg examencommissie vrijstelling examens
- Werving studenten

- Kennismaking met nieuwe directeur Arnout van Essen
- Meer contact met klassenvertegenwoordigers
- Budget van de Studententraad
- Diplomering uitvoering
- Contact met de studenten; zo effectief en regelmatig mogelijk

Het overleg met de directie is goed en vindt regelmatig plaats, hierdoor heeft de Studententraad het idee dat we serieus worden genomen.

Ook afgelopen jaar werden de contacten als prettig en fijn ervaren. We zijn dan ook erg benieuwd hoe ons eerste contact met de nieuwe directeur zal gaan verlopen.

Ook heeft de Studententraad een rol gespeeld bij het onderzoek van Goed Geschud waarbij er een interview is gehouden. Hiermee heeft de Studententraad bijgedragen aan het nieuwe Strategisch Beleidsplan.

Daarnaast heeft de Studententraad zich bezig gehouden met het afscheid van directeur Willie Renkema, dat eind 2022 plaatsvond.

Groningen, februari 2023

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)
- 6 ouders (stemrecht voor 3 leden)
- 6 leerlingen (stemrecht voor 3 leden)

Een overzicht met de namen van de MR-leden op 31 december 2022 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.

2022

Het jaar 2022 begon met het goede nieuws dat alle leerlingen weer naar school mochten. Voor de MR betekende dit ook dat de vergaderingen niet meer online gehouden hoefden te worden. Vanaf maart 2022 werden de vergaderingen weer 'gewoon' op Vondelpad 1 gehouden.

Hieronder een aantal zaken dat in 2022 door de MR is besproken

De financiële commissie heeft naar aanleiding van de instemmingsaanvraag 'toekomstig beleid schoonmaak' een aantal vragen voorgelegd aan de bestuurder. O.a. over de kosten voor het inhuren van een extern bureau, het aanbesteden op kwaliteit en niet alleen op kosten, duidelijke aansturing en mogelijke stages voor PrO-leerlingen. De duidelijke beantwoording van deze vragen heeft ertoe geleid dat de MR heeft ingestemd met het voorstel van de bestuurder om stap voor stap de komende jaren de schoonmaak door een externe partij te laten uitvoeren.

De MR heeft ingestemd met het voorgenomen besluit om opgebouwde LPB-uren uitbetaald te kunnen krijgen. Het ging om een eenmalige mogelijkheid voor een deel van de medewerkers. De MR heeft de bestuurder gevraagd goede aandacht te geven aan de communicatie hierover. Dit onderwerp moet terugkomen in gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden.

Naar aanleiding van verbeteringen en wijzigingen die de leerlingengeleding van de MR had besproken met de bestuurder, is een vernieuwde versie van het leerlingenstatuut gerealiseerd en vastgesteld per 1 januari 2022. Daarnaast is afgesproken dat de bestuurder zorgt voor niet alleen het publiceren van het document, maar ook het onder de aandacht brengen van het statuut bij leerlingen, ouders en personeel.

Er is begin 2022 aan de MR advies gevraagd over meerdaagse excursies en internationaliseringsreizen. Het uitgangspunt van de school is om zoveel mogelijk activiteiten door te laten gaan, omdat deze activiteiten bijdragen aan een mooie schooltijd. Maar tegelijk wil de school rekening houden met leerlingen die niet meekunnen vanwege het corona- en vaccinatiebeleid. De MR heeft de discussie over dit onderwerp als ingewikkeld ervaren. Over de inhoud van de aanvraag was de MR positief, maar bij het proces waren er nog een aantal vragen. De MR heeft opgeroepen zorgvuldig om te gaan met de uitvoering van dit beleid.

In verband met de aangepaste regels rondom de examens vanwege de coronapandemie is het examenreglement aangepast. Er was opnieuw een derde tijdvak voor herexamens, een mogelijkheid om examens te spreiden over meerdere tijdvakken én leerlingen konden opnieuw de duimregeling toepassen. De MR heeft ingestemd met het gewijzigde reglement.

In 2022 heeft de MR veel gesproken over het Inrichtingsdocument. Zowel met als zonder de bestuurder stond dit onderwerp veel op de agenda. Het Inrichtingsdocument gaat over soort(en) leiderschap, goed werkgever- en werknemerschap, verbindingen (intern en extern) en duidelijkheid over de samenstelling en taakinvulling van de schoolleiding de komende jaren. Omdat er veel vragen vanuit de MR gesteld zijn over het document, zijn er extra overleggen ingepland tussen bestuurder en (P)MR.

De bestuurder heeft de MR advies gevraagd over de aanstelling van een onderwijskundig directeur. De MR heeft in eerste instantie gevraagd om meer duidelijkheid voordat er een advies uitgebracht kon worden. Het was onvoldoende duidelijk waarom er een directeursfunctie nodig was. Vooral zo kort na het instemmen met de nieuwe directiestructuur waarin deze nieuwe functie immers niet beschreven staat. De bestuurder heeft hierover met de MR gesproken. Uiteindelijk is door de MR ingestemd, maar wel met de opmerking dat de MR liever een sollicitatieprocedure had gezien.

Vanwege het vertrek van één van de directeuren heeft de MR een positief advies gegeven op de benoeming van een tijdelijk waarnemend directeur.

De MR heeft vragen gesteld over het voorgenomen besluit van de bestuurder voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het meedoen aan een collectieve verzekering moet vrijwillig zijn, de MR heeft daarom voorgesteld dat medewerkers 'actief' moeten aangeven dat ze mee willen doen. Ook vindt de MR het belangrijk dat de medewerker de keuze heeft om deel te nemen via de fit-/WKR-regeling, deze regeling kan daardoor eventueel ook nog anders ingezet worden. Nadat o.a. deze voorwaarden zijn opgenomen in de aanvraag heeft de MR een positief advies uitgebracht.

In het najaar is een evaluatierapport over het portaal binnengekomen. Het portaal wordt sinds een aantal jaren gebruikt om communicatie met ouders te verbeteren en informatie met hen te delen. Er is nog veel onduidelijkheid over het precieze doel van het portaal. Er zal worden gekeken naar een voorstel waarin wordt aangegeven wat op welke plek bijgehouden wordt. De MR heeft de bestuurder een aantal punten meegegeven.

Successen

Op verzoek van de leerlingengeleding van de MR is onderzoek gedaan naar het gebruik van statafels in een aantal lokalen. Leerlingen zitten vaak hele dagen en krijgen (te) weinig beweging. In 2022 is er een werkgroepje gestart waar ook leden van de LMR in zaten. Dit heeft geresulteerd in de aanschaf van 15 statafels.

De oudergeleding van de MR heeft ingestemd met het voorgenomen besluit tot vaststelling van de vrijwillige ouderbijdragen en maximumprijzen voor excursies en internationaliseringsactiviteiten. Bij deze aanvraag heeft de oudergeleding voorgesteld om ouders die ruim voldoende financiële middelen hebben de mogelijkheid te geven (een deel) te betalen voor ouders die dat niet kunnen. Dit voorstel is overgenomen, de mogelijkheid is toegevoegd. De oudergeleding is ook enthousiast over de mogelijkheid voor het 'sparen' van bedragen voor excursies. Op één locatie wordt dit systeem gebruikt. Het voorkomt het betalen van een hoog bedrag in een keer.

Tijdens de laatste vergadering van 2022 is er ruimte gecreëerd op de agenda om als MR door te spreken over het thema Identiteit. De MR-commissie Identiteit heeft a.d.h.v. een werkvorm informatie opgehaald over de vragen 'waar zijn we blij mee?', 'waar liggen zorgen?' en 'welke suggesties geven we?'. De MR-commissie Identiteit heeft de uitkomsten van de bijeenkomst verzameld en gaat deze bespreken met de identiteitscoördinator. Wordt ongetwijfeld vervolgd. De MR is blij dat er ruimte is

gecreëerd voor dit belangrijke thema en hoopt volgend jaar meer ruimte te vinden op de agenda's, die vaak vol staan met onderwerpen vanuit het bestuur.

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. Tijdens de tweejarige leergang ‘identitair bekwaam’ voor startende docenten komen allerlei aspecten van onze identiteit en het werken als identiteitsdrager aan de orde. De cursus ‘het voeren van aanmeldingsgesprekken met nieuwe ouders’ is opnieuw georganiseerd voor medewerkers en ouders die deze gesprekken voor het eerst gaan voeren.

Met de andere drie gereformeerde VO-scholen in Nederland is verder gewerkt 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. Onder begeleiding van het Expertisecentrum Onderwijs & Identiteit van de TU Kampen|Utrecht werken werkgroepen per locatie én een gezamenlijke regiegroep over alle locaties heen gemeenschappelijk in een tweejarig traject aan de versterking en vernieuwing van ons burgerschapsonderwijs waarbij de doorwerking van onze christelijke identiteit in ons onderwijs nadrukkelijk de aandacht krijgt. Op meerdere locaties en ook schoolbreed is het gesprek gaande over LHBTIQA+ en de manieren waarop we een veilig en fijn schoolklimaat borgen waarbij er ruimte en veiligheid blijft om verschillend te denken.

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 we en zijn we op weg naar het mooiste onderwijs van Noord-Nederland.”

In 2022 is een nieuw koersdocument voor de GSG afgerond en na goedkeuring door de Raad van Toezicht en instemming vanuit de medezeggenschapsorganen formeel vastgesteld. In deze Strategienota GSG 2022-2025 is het lonkend perspectief vertaald naar zes strategische speerpunten waar we de komende jaren aan willen werken. In het voorjaar is een Startnotitie opgesteld waarin de accenten voor dit schooljaar 2022-2023 beschreven staan voor elk van de speerpunten uit de Strategienota GSG 2022-2025. De Strategienota is daarmee richtinggevend voor het beleid en de

beleidskeuzes in deze periode. Over de inhoud van de strategienota, de speerpunten en de beweging die we als organisatie maken, zijn in 2022. Er is een poster gemaakt die in alle personeelskamers en bij de leidinggevenden op hun kantoor is opgehangen waarop onze koers, de speerpunten, de omgevingsfactoren en de actuele situatie staat afgebeeld. Over de beweging, samenwerking en aansturing in de organisatie is afgesproken dat begin 2023 een verkorte versie van het eerdere inrichtingsdocument verschijnt zodat voor alle medewerkers na te lezen is hoe we met elkaar aan de uitgestippelde koers werken.



Zowel het Gomarum College als ROC Menso Alting hebben de hoofdlijnen van hun onderwijsvisie en strategisch beleid beschreven in een Strategisch Beleidsplan c.q. Schoolplan. Hierover en over de in 2021 bereikte resultaten per school is meer te lezen in de volgende hoofdstukken.

1.3 Organisatie en juridische structuur

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

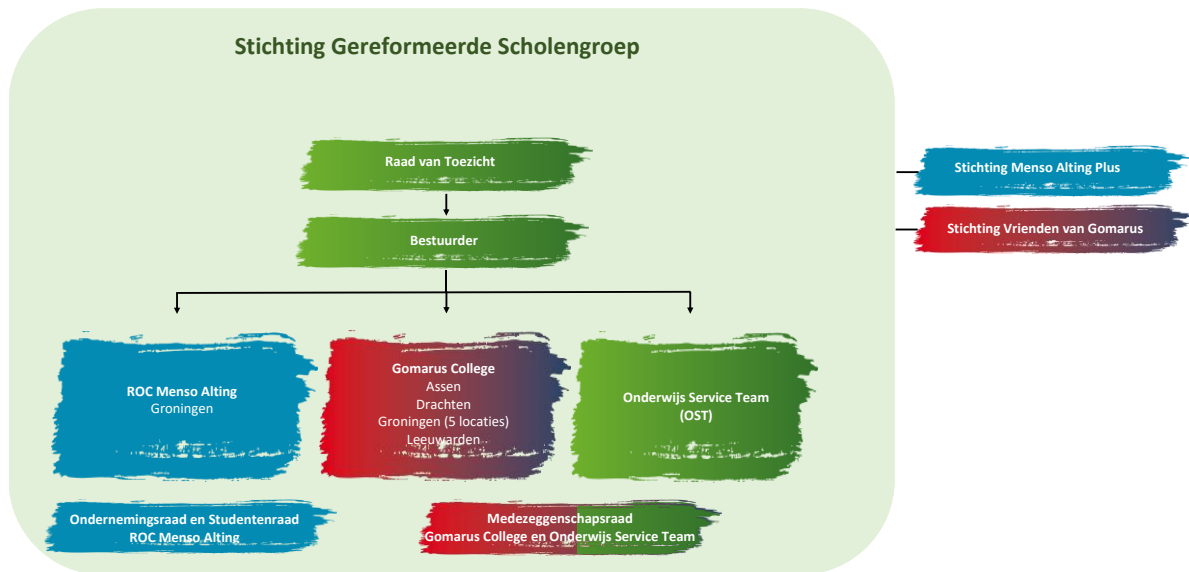
Het Gomarum College (school voor voortgezet onderwijs) heeft vestigingen in Assen, Drachten, Groningen (5), en Leeuwarden.

ROC Menso Alting (MBO-onderwijs en volwasseneducatie) heeft één vestiging in Groningen en omvat de afdelingen: Dienstverlening, Business College (voorheen: Economie), Pedagogisch Werk, 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 zo'n 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 Gomarum College behartigt de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers van het Gomarum College en ook van het OPDC en OST. Voor een weergave van de activiteiten van de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen verwijzen we naar de eerste pagina's van dit jaarverslag.

De lege, inactieve Stichting Menso Alting Plus wordt naar verwachting in 2023 formeel opgeheven en ontbonden.

In 2022 is een traject van bezinning op en herijking van de organisatiestructuur afgerond. De organisatie-inrichting voor de komende jaren, welke dienstbaar is aan de uitvoering van de strategie, is formeel vastgesteld waarmee er duidelijkheid gecreëerd is op het thema topstructuur, een thema dat lange tijd zeer beladen was. Uitgangspunt is dat verantwoordelijkheden daar worden belegd waar ze tot de beste resultaten leiden en deze gedragen kunnen worden. Daarbij is geen helemaal nieuw beleid geïntroduceerd en ook geen nieuwe visie op de bestaande functies. Binnen de bestaande functiebeschrijvingen uit ons functiegebouw zijn bepaalde aspecten die voor onze situatie nu van belang zijn extra geaccentueerd. De directeuren hebben samen met de bestuurder primair de focus op de strategische en tactische vraagstukken op GSG-, school- en locatieniveau. Ze vertalen de gezamenlijke kaders en beleidsuitgangspunten samen met de teamleiders naar de eigen locatie. De teamleiders sturen de teams tactisch aan en pakken de operationele vraagstukken samen met de teamleden op. Eind april 2022 is groen licht verkregen voor de beoogde structurele versterking van de teamleiderslaag waardoor de werving van een aantal nieuwe teamleiders van start kon. Daarnaast kon besloten worden om de situatie met vier onderwijsdirecteuren voor het Gomarum College te continueren waarin de directeuren naast hun locatieverantwoordelijkheid meer tijd, taken en verantwoordelijkheden krijgen om te werken aan locatie-overstijgende vraagstukken en uitdagingen.

1.4 Naleving Branchecodes

De GSG hanteert de 'Code Goed Toezicht' van de VTOI-NVTK, de 'Code goed bestuur in het mbo 2020' en 'Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019'. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht stemmen

in met beide codes; deze instemming is een verplichting ten gevolge van het lidmaatschap van de GSG van de VTOI-NVTK, de VO-Raad en de MBO-Raad.

Bij de GSG wordt gewerkt vanuit een identiteitsdocument en aan de hand van GSG-waarden. De betekenis en uitwerking hiervan staan beschreven in het personeelsbeleid, in de Integriteitscode en in andere documenten in ons Handboek Personeelsbeleid. De integriteitscode en klokkenluidersregeling 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 Strategisch Beleidsplan

‘Vanuit Gods liefde, samen ontdekken, samen groeien en samen verantwoordelijk voor jezelf, de ander en de natuur.’ Dit is het fundament van de GSG, waarop wij het onderwijs bij ROC Menso Alting bouwen en onze studenten opleiden. Het is ook het fundament waar we onze strategische keuzes op baseren. In alles zijn we een school waarin we werken vanuit Gods liefde. Dat is de basis is voor onze medewerkers, onze studenten en onze partners. ROC Menso Alting stelt zich ten doel, om studenten voor te bereiden op hun beroep vanuit een christelijke levensvisie. Bij ons leren studenten wat ze nodig hebben om een gewaardeerd en gedreven professional te zijn en hun plaats in de samenleving in te nemen en van betekenis te zijn voor de mensen om hen heen. We willen God daarbij centraal stellen en Jezus daarin naleven. Hij is de bron van wat goed en volmaakt is. Hem centraal stellen betekent gebruik maken van talenten, het beste uit onszelf en de ander willen halen. Oog hebben voor de mensen om ons heen en voor de maatschappij. Identiteit en kwaliteit zijn voor ons de basis voor sterk beroepsonderwijs. Op die basis willen we samen verantwoordelijk opleiden met trots en focus.

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 is als vervolg daarop het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2018-2022 herijkt en vernieuwd. Begin 2023 wordt het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2023-2027 vastgesteld. Voor de komende vier jaren zijn vier strategische thema’s bepaald: ‘trots’, ‘focus’, ‘samen’ en ‘verantwoordelijk’. Deze thema’s staan niet los van elkaar, maar zijn stukjes van dezelfde puzzel die de toekomst van ROC Menso Alting vormt. In het SBP staan de belangrijkste in- en externe ontwikkelingen, de vraagstukken en keuzes beschreven rondom ons onderwijs en onze school. Het plan schetst de hoofdlijnen, per schooljaar maken we een overzicht van doelen, activiteiten en indicatoren.

2.2 Aantal studenten

ROC Menso Alting biedt opleidingen aan op het gebied van ‘Zorg & Welzijn’, ‘Onderwijs & Opvoeding’, ‘Business College’ en ‘Dienstverlening’. Daarbij geven we de meeste opleidingen in de BOL-variant, verschillende opleidingen ook in de BBL-variant en steeds meer (delen van) opleidingen in de variant van de derde leerweg.

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 en 2022 staan er beduidend minder studenten ingeschreven. Ons regionale marktaandeel is bij de opleidingen Zorg & Welzijn licht gedaald en bij Onderwijs & Opvoeding licht gestegen. 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: ons regionale marktaandeel bij de opleidingen van het Business College en Dienstverlening is stabiel, maar de levensvatbaarheid van deze opleidingen staat in toenemende mate onder druk. Meer naamsbekendheid van onze school (externe profilering) en goede contacten met decanen op vmbo- en havo-scholen in de regio blijven heel belangrijk.

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

Studentenaantallen per 1 oktober	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Business College	122	116	103	95	90	96	83	65
Dienstverlening	53	59	44	38	38	42	31	31
Verpleegkunde	153	143	138	147	149	162	172	164
Maatschappelijke zorg	232	220	227	233	222	215	202	180
Onderwijs en Opvoeding	116	133	142	158	199	205	188	167
Contract-/ander onderwijs (niet-bekostigd)			16	35	45	27	6	14
Totaal	676	671	670	706	743	747	682	621
Totaal (alleen bekostigd)	676	671	654	671	698	720	676	607

2.3 Onderwijs, kwaliteitsontwikkeling en examinering

Het jaar 2022 stond gelukkig minder in het teken van corona. Na een aantal jaren te maken te hebben gehad met schoolsluitingen was 2022 voor het eerst een jaar waarin de school weer gewoon open kon zijn. We konden onze studenten weer fysiek lesgeven. Na een paar jaar van onderwijs met beperkingen, is het heel fijn weer 'gewoon' les te kunnen geven. Onze studenten waarderen het ook dat ze weer naar school kunnen en hun docenten en medestudenten kunnen ontmoeten. Toch is het voor de studenten ook wennen om weer fysiek in de schoolbanken te zitten. Het vraagt wat anders van hen dan ze de afgelopen jaren gewend zijn met afstandsonderwijs. Ook in 2022 hebben wij met behulp van verschillende subsidiegelden kunnen inzetten op gerichte ondersteuning en begeleiding. Het begin van het studiejaar 2022-2023 zijn we gezamenlijk gestart met activiteiten die domein overstijgend waren. Docenten van verschillende opleidingen hebben een fantastische introductieweek georganiseerd voor studenten van verschillende opleidingen. Een mooi moment voor ontmoeting en persoonlijk contact over de opleidingsgrenzen heen. Dit werd erg gewaardeerd door studenten en docenten en er zijn ideeën om dit nog breder te trekken voor de hele school.

Reacties van studenten over de introductieweek:

*'Graag meer van dit soort activiteiten'
'Ik vond het leuk dat we dit samen met andere opleidingen deden.'*

Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorgsystematiek is goed verankerd binnen ROC Menso Alting. De medewerkers zien en ervaren de meerwaarde hiervan. De kwaliteitszorgsystematiek 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. Aan het einde van elke periode wordt door de teams een vakevaluatie gehouden waarbij input wordt opgehaald bij studenten. Deze input wordt weer meegenomen naar de volgende periode. Hierdoor wordt er gestructureerd gewerkt aan de gestelde doelen en kan er sneller geschakeld worden.

Team Dienstverlening op de kwaliteitsdag:

'We kijken naar de toekomst en zijn continu bezig met wat beter en/of anders kan/moet.'

De afdeling Onderwijs & Kwaliteit (O&K) overlegt minimaal één keer in de maand 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 als het gaat om nieuw beleid. Aan het eind van het schooljaar hebben de teamleiders een jaarrapportage geschreven. Hierin werd teruggekeken op het afgelopen jaar en werden de belangrijkste zaken besproken. In oktober hebben de teams een start gemaakt met de zelfevaluatie. We hebben hier het referentiewaardenmodel als uitgangspunt genomen waarin kwaliteit bekeken wordt aan de hand van de vier vermogens (adaptief, professioneel, realisatie en organiserend vermogen). Door middel van een werkvorm heeft elk team een 'foto' gemaakt van hoe ze nu scoren op de vier vermogens (adaptief, professioneel, realisatie en organiserend vermogen). Ook hebben ze een 'foto' gemaakt van hun gewenste situatie. Deze informatie is input voor het nieuwe teamplan.



Vorig jaar is aangegeven dat het bespreken van data binnen de teams en het MT beter kan. De afdeling O&K is hiermee gestart. Binnen het MT en O&K zijn de resultaten van de JOB-monitor besproken. Ook heeft O&K een analyse gemaakt van de benchmarkresultaten en deze is besproken met het MT. Hieruit hebben de teamleiders input meegenomen naar hun team om de resultaten verder te bespreken.

Systemen

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. Dit proces is afgerond en alles rondom de bpv is samengebracht en wordt geregeld in OnStage. OnStage biedt nog veel meer mogelijkheden, maar door personele onderbezetting hebben we dit nog niet ten volle weten te benutten. We gebruiken het voorjaar van 2023 om de personele onderbezetting op te lossen en de mogelijkheden van OnStage verder te onderzoeken. Verder is de implementatie van Eduarte voortgezet. Om het gebruik van Eduarte in de praktijk verder te optimaliseren, wordt onze afdeling functioneel beheer hierin ondersteund door medewerkers van Eduarte.

Kwaliteitsaudits

Vanuit de laatste instellingsaudit van het Kwaliteitsnetwerk MBO in november 2021 hebben wij de volgende thema's meegenomen in het nieuwe Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2023-2026:

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.

Vanwege een nieuwe bezetting op de afdeling Onderwijs & Kwaliteit (O&K) zijn er op dit moment tijdelijk geen opgeleide interne auditoren binnen onze school. De nieuwe medewerkers van O&K worden in 2023 opgeleid tot interne auditor.

Examinering en diplomering

De digitalisering van de examens is in 2022 verdergegaan. Alle teams zijn bezig met de overgang naar volledig digitaal examineren. De teams zijn daar erg tevreden over. Ook studenten merken dat de

examinering vlotter verloopt. Het examenbureau is met twee teams een pilot gestart om het proces van klaarzetten en aanleveren van de examens nog verder te stroomlijnen en het aantal handelingen te beperken. Op deze manier willen we de werkwijze voor het aanvragen van examens standaardiseren. De kwalitatieve verbetering die we hier gemaakt hebben is het feit dat het examen nu niet meer via de student bij de bpv-examinator komt. De bpv-examinator haalt nu zelf het examen uit digibib.

De formulieren voor het aanvragen van vrijstellingen zijn verbeterd. De verwachting is dat studenten hun aanvraag nu in één keer goed aanleveren waardoor de aanvragen sneller afgehandeld kunnen worden.

De examencommissie heeft in de tweede helft van 2022 een andere samenstelling gekregen doordat een aantal leden de organisatie heeft verlaten. De examen- en subcommissieleden zijn officieel (her)benoemd door de bestuurder. De examencommissie is voltallig en in de nieuwe samenstelling is opnieuw gekeken naar de taakverdeling. Het mandaat dat bij de secretaris van de examencommissie lag om de aanvragen voor vrijstellingen en faciliteiten af te handelen is beëindigd en teruggedragen bij de afzonderlijke examencommissieleden. Elk examencommissielid handelt voor zijn of haar eigen team de aanvragen voor vrijstellingen en faciliteiten af. Bij het vaststellen van examens laten we deze koppeling juist los; een examencommissielid stelt examens vast van een andere dan zijn of haar eigen team. Vanwege de nieuwe samenstelling van de examencommissie, neemt de gehele examencommissie in februari en maart 2023 deel aan een training.

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.

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. 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 reguliere vierjaarlijkse onderzoek (4JO) van de inspectie aan onze school staat bij de inspectie op de planning voor 2025.

2.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het Bestuursakkoord NPO-Middelbaar Beroepsonderwijs en Hoger Onderwijs heeft als doel het voorkomen of inhalen van studievertraging bij studenten die is ontstaan door de coronamaatregelen. Deze vertraging kan betrekking hebben op het onderwijs, maar ook op het gebied van socialisatie en persoonsvorming. In 2022 was de school weer zo goed als normaal open. Het Nationaal Programma Onderwijs dat door de minister in het leven is geroepen om de gevolgen van de coronapandemie te repareren, liep ook in 2022 nog door. Omdat uit onderzoeken duidelijk is geworden dat met name het sociaal welbevinden van studenten onder druk is komen te staan door de schoolsluitingen, lag de nadruk van ons programma op het bieden van ondersteuning aan studenten door regelmatig contactmomenten en ontmoetingen te organiseren. Na een periode van weinig mogelijkheden tot fysieke ontmoetingen, is het belangrijk elkaar weer te zien, te spreken en echt te ontmoeten om (weer) met elkaar in gesprek te komen en blijven.

Verdeling en besteding gelden

In onderstaande tabel wordt op hoofdlijnen beschreven welke middelen we vanwege de coronacrisis ontvangen hebben en welke bedragen in welk jaar besteed zijn (bedragen x € 1.000). In de tweede tabel op de volgende pagina staan onze ambities als het gaat om het inzetten van de NPO-gelden, welke activiteiten we hebben ingezet en de uitgaven in euro's. Het totaal aan NPO-middelen dat wij ontvangen is € 354.500. Zoals in de tabel is te zien, was dit deel van het budget initieel verdeeld over 2021 (€ 177.125), 2022 (€ 124.075) en 2023 (€ 81.275).

Bekostiging	Subsidies	Te ontvangen 2021	Besteed 2021	Te ontvangen 2022	Besteed 2022	Te besteden 2023, 2024
Corona-Envelop (zie specificatie)		85	176	269	94	84
Extra instroom studenten schooljaar 20-21		143	143	0	0	0
Compensatie verlaging cursusgeld		21	21	46	46	0
	Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	19	19	0	0	0
	Regeling Extra hulp voor de klas	24	28	0	0	0
	Aanpak jeugdwerkloosheid: Regeling nazorg	0	0	10	6	4
Totaal		292	387	325	146	88

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.

In 2021 en 2022 is een groot deel van de NPO-middelen besteed. Voor 2023 is bekeken welke geplande activiteiten nog niet zijn uitgevoerd en of deze nog uitgevoerd kunnen worden. Voor een deel van de activiteiten is dit het geval en zal de besteding in 2023 plaatsvinden. Daarnaast zijn er voor 2023 een aantal nieuwe activiteiten gepland met name op het gebied voor welzijn studenten en binding met de opleiding. We zien dat met name op het gebied van welzijn (eenzaamheid, depressie) extra aandacht en begeleiding nodig is. De voortgang van de activiteiten in het plan verloopt over het algemeen naar wens en conform planning en bevindt zich in de afrondende fase.

Ambities ROC Menso Alting besteding Corona-Envelope	Thema's bestuursakkoord	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Totaal Besteed
Ondersteuning bieden aan de studenten en rust terugbrengen in de organisatie	Soepele in- en doorstroom	48.350	48.350	8.950	9.450	0	57.800
	Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	28.250	28.250	6.250	6.250	42.000	34.500
	Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	625	625	625	625	0	1.250
Verder bouwen aan kwalitatief goed onderwijs fysiek en op afstand	Leven Lang Ontwikkelen (aanpak jeugdwerkloosheid)	11.250	11.250	11.250	11.250	0	22.500
Docenten en medewerkers professionaliseren passend bij de veranderingen in het onderwijs	Verbindende activiteiten/scholingsmogelijkheden medewerkers	22.400	21.400	38.750	13.750	30.000	35.150
De goede veranderingen behouden en door ontwikkelen	Onderwijsontwikkeling	51.250	51.250	43.250	38.250	9.275	89.500
Administratie en beheerlasten; beleid, verantwoording en monitoring	Budget niet toebedeeld aan thema	15.000	15.000	15.000	15.000	0	30.000
	Totaal	177.125	176.125	124.075	94.575	81.275	270.700
						Totale subsidie	354.500
						Nog te besteden 2023	83.800

Hieronder volgt een gedetailleerde uitwerking van het activiteitenplan.

Realisatie activiteitenplan NPO-gelden – detailinformatie per ambitie

Ambitie: Ondersteuning bieden aan de studenten en rust terugbrengen in de organisatie

Tijdens de coronapandemie is het aanbod in het onderwijs versmald. Dit is merkbaar in de sociaal-maatschappelijke en sociaal-emotionele vaardigheden van de studenten. Om de verbinding tussen de studenten onderling en met het docententeam te vernieuwen en te versterken hebben we ingezet op het organiseren van (vak)inhoudelijke, opleidings-overstijgende introductieweken. Tijdens deze introductieweken was er veel tijd voor contact, ontmoeting, sport- en spelactiviteiten.

Vanwege onze kleinschaligheid zijn studenten bij ons in beeld, ze worden gezien. Als het niet goed gaat, kan er snel geschakeld worden met het IZAT, de schoolmaatschappelijk werker, School Als Wijk (SAW) of andere instanties. Structurele, persoonlijke begeleiding is snel opgestart en dat is belangrijk voor (kwetsbare) studenten.

Docenten over de sportdag:

'Ik vond het leuk om met de studenten naar buiten te gaan en allerlei activiteiten te doen. Je ziet al veel van het gedrag van studenten, doorzetten of niet, samenwerken of niet.'

'Geweldig project! Mooie afwisselingen tussen inzet (studieloopbaan les) en ontspanning (sport/spel), goede balans. De nadruk op dat de student het leuk moet hebben maakt het waardevol. Ook de afwisseling in activiteiten maakt dat er voor iedereen wel iets is waar hij of zij aan mee kan doen, ondanks eventuele belemmeringen.'

Ook dit jaar is er ingezet op extra uren voor studieloopbaanbegeleiding om deze structurele en persoonlijke begeleiding zo goed mogelijk te borgen. Het is belangrijk dat mbo-scholen zowel vóór de start van de studie als tijdens de studie de juiste ondersteuning en begeleiding bieden zodat studenten hun studie goed kunnen doorlopen. We steken veel tijd en energie in een goede intake en bespreken tijdens het intakegesprek ook het maatwerk. Daarnaast bezoekt het IZAT in de eerste weken van het schooljaar ook alle eerste klassen om studenten te informeren over de mogelijkheden voor begeleiding. Ook als het gaat om de uitstroom van onze studenten begeleiden wij hen zo goed mogelijk. We hebben een uitgebreid loopbaanprogramma om studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op hun vervolgstudie of baan. Ook is er in het aanbod van keuzedelen aandacht voor doorstroom naar het hbo om studenten hier zo goed mogelijk op voor te bereiden. We faciliteren meeloopdagen, proef studeren en onze studenten krijgen zo af en toe les van een gastdocent. Ook is

Studenten over het schakelteam:

'Door de gesprekken met het schakelteam kreeg ik weer grip op mijn toekomst en wist ik welke vervolgopleiding ik wilde volgen.'

'Het schakelteam geeft om mij en mijn proces.'

'Ik denk dat ze mij heel goed hebben geholpen en dat ik het misschien zonder ze niet had gehaald.'

het werkplekleren doorontwikkeld en hebben we nu in zeven opleidingen het werkplekleren ingebed in het curriculum. We zetten loopbaanoriëntatie in ter voorbereiding op het professionele leven. Tijdens loopbaan oriëntatie leert de student persoonsvormende en sociale aspecten ontwikkelen die tijdens het werkplekleren, de stage of op school geoefend kunnen worden in de interactie met professionals, docenten en medestudenten. De loopbaandag kon dit jaar weer fysiek plaatsvinden. Op deze dag kunnen studenten zich uitgebreid oriënteren op hun toekomstige beroep.

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

De projectgroep LLO is druk geweest met het creëren van de randvoorwaarden en met het invullen van het LLO-aanbod. Met de afdeling Financiën zijn afspraken gemaakt over facturering van dit contract-aanbod. Marketing & Communicatie plaatst ons LLO-aanbod op de vernieuwde website. In april 2022 werden de medewerkers opnieuw bevraagd over LLO; dit keer over de onderwijsinhoudelijke kant; welke onderwijsactiviteiten kunnen we aanbieden en welke collega's willen hierin participeren. Meer dan de helft van de collega's geeft aan het leuk te vinden om LLO-onderwijs te verzorgen (58%, n=43), respectievelijk te ontwikkelen (51%, n=43). Daarnaast staat er een stakeholdersessie gepland in 2023; deze ging eerder 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 het draagvlak intern verhogen.

Daarnaast participeren we in het platform van Het Noorden Leert Door (HNLD). In dit platform werken acht noordelijke mbo's samen om opleidingen aan te bieden voor zowel werkenden als werkzoekenden in een richting waar kansen liggen op de arbeidsmarkt. Alle opleidingen die worden aangeboden op de HNLD-site worden (deels) gefinancierd door verschillende subsidiestromen die beschikbaar zijn voor de drie noordelijke arbeidsmarktregio's. We bieden vier opleidingen aan: Nederlands 3F, Mensen met licht verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag, Mensen met niet-aangeboren hersenletsel en Verdieping Kraamzorg.

De verschillende teams hebben in 2022 verder gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum waarbij het ene team bezig is met modulair onderwijs, terwijl een ander team inzet op het onderverdelen van de lesprogramma's in thema's of onderzoek doet naar hybride leren. Het rekenonderwijs heeft een impuls gekregen door het in gebruik nemen van een nieuwe methode. Daarnaast is er extra los rekenmateriaal aangeschaft waardoor er in het lesaanbod meer differentiatie toegepast kan worden. De stakeholdersessie die gepland stond voor mei 2022 heeft niet plaatsgevonden. Wel is er tijdens de scholingscarrouzels met elkaar van gedachten gewisseld over verschillende onderwerpen. Als

voorbeeld noemen we thematisch en modulair onderwijs en hoe de verschillende teams invulling geven aan de taak van slb'er.

Ambitie: Verbindende activiteiten/scholingsmogelijkheden medewerkers

Na een periode van onderwijs met beperkingen door de coronapandemie, was dit jaar weer een jaar waarin we weer gewoon onderwijs konden geven. Vorig jaar is er veel ingezet op gezamenlijke activiteiten om elkaar weer te ontmoeten en de onderlinge band met collega's te versterken. Ook dit schooljaar zijn de teams het jaar begonnen met het ontmoeten van elkaar op teamdagen. Op die dagen was er ruimte voor verbindende activiteiten en werd er met elkaar vooruit gekeken naar het schooljaar. 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.

2.5 Kwaliteitsagenda

In deze paragraaf rapporteren we over de Kwaliteitsagenda ROC Menso Alting 2019-2022.

Eerst volgt de bestuurlijke reflectie. Vervolgens beschrijven we elk speerpunt, de uitgevoerde activiteiten en bereikte resultaten met daarbij citaten van diverse stakeholders ter illustratie. In de bijlagen is een zeer uitgebreide, systematische verantwoording in tabelvorm opgenomen per speerpunt. Deze wordt gevolgd door de financiële verantwoording.

Bestuurlijke reflectie

Vanaf het schooljaar 2019-2020 hebben we gewerkt 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.

De doelen en ambities van deze speerpunten zijn gekoppeld aan de strategische doelen vanuit het Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2018-2022. De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in kwaliteitsverbetering op de door ons gedefinieerde speerpunten en zijn in samenwerking tussen medewerkers, studenten en werkveld mooie resultaten bereikt.

De context van de school is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Er is een veel sterker bewustzijn hoe belangrijk zorg is voor kwetsbare studenten en er is meer aandacht en ruimte voor maatwerk. Ook kansengelijkheid als belangrijk maatschappelijk thema heeft een prominente plek gekregen in onze beleidsuitwerking. We besteden veel aandacht aan het meten van resultaten en tevredenheid en vertalen de uitkomsten hiervan richting verbeteringen in de jaarplannen. Ook de contacten met het werkveld en de gemeenten zijn geïntensiveerd. Het belang hiervan is groot, gegeven de grote maatschappelijke opgaven die er voor het beroepsonderwijs liggen voor de komende jaren. Wat we ook zien is dat er in het kader van een leven lang ontwikkelen steeds meer vraag is naar volwassenenonderwijs en dat instellingen maatwerktrajecten vragen voor bijscholing. We proberen hier zo goed mogelijk op in te spelen en daarmee goed aan te sluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Vanuit het werkveld krijgen we hierop veel positieve reacties.

We zijn trots op de resultaten die we bereikt hebben als het gaat om de begeleiding van (kwetsbare) studenten in coronatijd. Ons ROC kent vrijwel geen uitval en heeft een hoog jaar-/diplomaresultaat. Studenten zijn ook erg tevreden over de begeleiding die wij hen bieden. Daarnaast hebben we goed

geluisterd naar het werkveld, om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Ondanks corona hebben we een goed beeld gekregen van de vragen die er leven in het werkveld. Met korte lijnen en daadkracht hebben we snel in kunnen spelen op de vragen vanuit de arbeidsmarkt.

Waar we ook trots op zijn is ons vormend onderwijs, de wijze waarop we studenten voorbereiden op hun burgerschap, naast het opleiden voor beginnend beroepsbeoefenaar. We zorgen ervoor dat studenten zich goed bewust zijn waar ze vaardig in zijn en wat hun sterke punten zijn. We bieden hen ook een ruimer aanbod van keuzedelen aan. Dit alles tezamen geeft hen een uitstekende positie op de arbeidsmarkt. Daarbij komt het ook voor dat zij werk vinden dat misschien niet direct aansluit bij de opleiding. Maar waarbij ze wel mogen werken vanuit een bewustzijn van de competenties waarover ze beschikken om hun werk goed te kunnen doen.

Het verbeteren van de doorstroom van vmbo naar mbo bleek moeilijker dan verwacht. We zijn onder andere gestart met het in kaart brengen van digitale vaardigheden, bijvoorbeeld aan de hand van de vraag: 'Wat leren leerlingen op het vmbo en hoe trekken we dat door naar het mbo?' Het is nog niet goed gelukt om echt doorlopende leerlijnen te maken, we zijn niet verder gekomen dan de exploratiefase. De coronaperiode was hierin ook niet helpend. Het verbeteren van de doorstroom van vmbo naar mbo blijft een aandachtspunt en dit hebben we als speerpunt in ons nieuwe Strategisch Beleidsplan ROC Menso Alting 2023-2026 opgenomen.

Speerpunt jongeren in kwetsbare posities

Bij dit speerpunt gaat het om het bieden van kansen aan laaggeletterden, personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vluchtelingen, herstarters en (jong) volwassenen die een nieuw spoor zoeken. Ook werkende jongeren en volwassenen die in hun loopbaan een ontwikkeling willen maken, willen wij kansen bieden (weer) te gaan studeren. We willen bereiken dat talenten tot bloei komen en dat 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 intensieve begeleiding 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.

Leerwerkbedrijf:

'Studenten van jullie school, daar durf ik bij weg te lopen, die kan ik alleen laten. En ze liegen niet. Ik heb vertrouwen in de student.'

Doelen

De doelen waar wij ons op richten bij dit speerpunt zijn een soepele doorstroom naar een hoger niveau of de arbeidsmarkt. Ook willen we bereiken dat het vormend onderwijs als een rode draad door ons onderwijscurriculum loopt en ondersteunend en stimulerend is voor het pedagogisch leerklimaat. Als laatste richten we ons bij dit speerpunt op het zo veel mogelijk beperken van het aantal voortijdige schoolverlaters (vsv).

Realisatie

Onze studenten die doorstromen naar een hoger niveau doen het erg goed. We scoren hierop hoger dan het landelijk gemiddelde. Weinig studenten vallen uit in het eerste jaar van het hbo en de meesten halen ook hun propedeuse binnen de gestelde termijn. Ook als het gaat om het doorstromen naar de arbeidsmarkt doen onze studenten het goed. Van onze afgestudeerden die gaan werken heeft het overgrote deel (2/3) via hun stagebedrijf een baan gevonden.

Studenten over de loopbaandag:

“Deze workshopdag heeft mij meer inzicht gegeven in alle mogelijkheden die er zijn na het mbo en in het werkende leven. Zo wist ik eerder nog niet wat je allemaal bij defensie kan doen buiten bij het leger gaan. Hier heb ik na de workshops toch maar eens naar gekeken. Ook heb ik wat meer gehoord over de mogelijkheid voor het nemen van een tussenjaar en het reizen naar het buitenland. Zo weet ik nu dat er meer opties zijn dan het alleen reizen en een deel van de wereld zien.”

Het programma voor vormend onderwijs is goed ingebed in de organisatie. De samenhang die is aangebracht tussen de verschillende vakken die vallen onder vormend onderwijs (studieloopbaanbegeleiding, VLOG, drama, burgerschap en sport) zorgt voor meer duidelijkheid bij onze studenten. Dit programma voor vormend onderwijs helpt onze studenten zich op persoonlijk vlak te ontwikkelen. Onze studenten zijn erg tevreden over de begeleiding die ze krijgen van hun slb'er en waarderen deze met een 3,7 op een vijfpuntschaal. Met name de persoonlijke aandacht en het feit dat je wordt gezien ervaren de studenten als fijn. De meeste studenten kiezen voor onze school vanwege deze kleinschaligheid waardoor persoonlijke aandacht en goede begeleiding mogelijk is. Onze kleinschaligheid en goede zorgstructuur biedt jongeren in een kwetsbare positie extra kans om toch

die opleiding te kunnen volgen en met goed resultaat af te kunnen ronden. Ons percentage voortijdig schoolverlaters is dan ook lager dan het landelijk gemiddelde (zie de tabel).

VSV cijfers	Percentage uitval ROC Menso Alting				Percentage uitval landelijk			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Niveau 2	7,9%	8,3%	2,7%	6,7%	10,1%	8,6%	8,9%	10,8%
Niveau 3	3,4%	4,2%	3,3%	2,9%	4,2%	3,7%	4,2%	4,4%
Niveau 4	1,6%	1,9%	1,2%	1,9%	3,5%	2,9%	3,3%	3,7%

Bron: DUO, factsheet voortijdig schoolverlaters

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.

Gastdocent:

‘Wat een bijzonder publiek op deze school, goed om zoveel enthousiasme en motivatie te zien onder studenten.’

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 zich op persoonlijk vlak te ontwikkelen. Omdat deze persoonlijke ontwikkeling voor ieder anders is zetten we

bij dit speerpunt in op maatwerktrajecten en op doorstroom- en verdiepende/verrijkende keuzedelen. Zo bieden wij onze studenten een breed scala aan mogelijkheden om vaardigheden en competenties te ontwikkelen die passen bij de eigen specifieke behoefte. Door ons ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat worden onze studenten gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Zo proberen we al onze studenten de best mogelijke uitgangspositie te geven voor een start op de arbeidsmarkt.

Doelen

Door samen te werken met vmbo-scholen, andere ROC's en hbo-instellingen, kunnen wij onze onderwijsprogramma's beter afstemmen op een soepele overgang. Hierbij zetten wij in op maatwerktrajecten. Ook willen we monitoren wat de resultaten zijn van onze recent afgestudeerden. Door hen te vragen naar hun ervaring kunnen we onze onderwijsprogramma's aanpassen om ze zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Het onderwijs dat wij onze studenten geven biedt hen zo de best mogelijke uitgangspositie voor de arbeidsmarkt.

Realisatie

Tijdens de intakegesprekken komt het maatwerk wel aan bod, maar dat wordt niet altijd door de student herkend. We zullen in onze intakegesprekken dus explicieter moeten aangeven dat we maatwerk kunnen bieden en welke mogelijkheden er dan zijn. Doordat het bespreken van maatwerk aan de voorkant van het proces plaatsvindt, geven studenten beter aan wat ze nodig hebben en kunnen wij vanaf het begin van de studie maatwerk leveren. Onze studenten die extra ondersteuning nodig hebben en maatwerk ontvangen zijn tevreden over dit traject; ze geven ons een 3,6 op een vijfpuntschaal. Als het gaat om de indicator 'studiesucces passende plaatsing' is onze score ook hoger (95,8%) dan het landelijk gemiddelde (90,9%).

Speerpunt Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Wij bieden voornamelijk opleidingen aan in de zorgsector en in de onderwijs- en opvoedingssector. De samenstelling van het opleidingsportfolio 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. Als ROC Menso Alting dragen wij hieraan bij door ons praktijk- en werkplekgerichte onderwijs.

Doelen

We willen ons opleidingsportfolio samenstellen in samenspraak met het werkveld zodat het is afgestemd op de behoeften van de regio. Omdat wij beroepsonderwijs aanbieden vinden wij het belangrijke dat het leren op de werkplek een vast onderdeel is van onze onderwijsprogramma's. Hierdoor is er vertrouwen in de civiele waarde van de diploma's die wij uitgeven.

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. Werkplekleren is goed verankerd in onze organisatie en we hebben als doel om dit te blijven continueren. We willen dat opleidingsteams hun curricula meer arbeidsmarktrelevant maken, onder andere door het inzetten op het modulair ontwerpen en organiseren van het onderwijs.

PW-student over versnellen:

'Ik vind het een mooie kans dat ik deze opleiding mag versnellen. Eerst verveelde ik mij omdat ik alles snel af had, maar toen kwam er een docent bij mij om te vertellen dat dit kon. We hebben er samen aan gewerkt dat dit mogelijk werd en zo kan ik nu mijn opleiding versnellen. Ik ben heel blij dat mij deze kans is gegeven want nu kan ik sneller gaan doen wat ik wil gaan doen en dat is kinderen leuke dingen gaan leren. Het gaat nu heel er goed, soms loop ik tegen dingen aan maar daar kan ik altijd mee terecht bij mijn mentor en docenten. Ze helpen mij dan ook graag.'

Realisatie

In de afgelopen jaren is ons onderwijsaanbod in de bbl vergroot. We zien ook dat het aantal bbl-studenten groeit. Vanuit het werkveld merken we dat in de zorgsector de vraag naar nieuwe medewerkers groot is. Met name de vraag naar kraamverzorgenden is groot. Op verzoek van het werkveld bieden wij deze opleiding nu ook als bbl-opleiding aan. Daarnaast geven wij ook de branche erkende opleiding tot kraamverzorgende.

Wij zijn aangesloten bij 'Het Noorden Leert Door'. In dit initiatief werken we samen met de ROC's van Groningen, Friesland en Drenthe om te komen tot een gezamenlijk loket voor het aanbod van LLO (Leven Lang Ontwikkelen).

Door het organiseren van werkveldbijeenkomsten houden wij de bedrijven betrokken bij ons opleidingsaanbod. Ook organiseert de bedrijfsadviesraad (bar) jaarlijks bijeenkomsten waarbij het werkveld wordt uitgenodigd om mee te denken met ons onderwijs.

Het werkplekleren is onderdeel geworden van onze onderwijsprogramma's en wordt door studenten hoog gewaardeerd.

Uit een overleg met bedrijven:

'Docenten/begeleiders van de studenten zijn zichtbaar. Ze komen volgens afspraak ook langs bij de bedrijven en ze komen hun afspraken na.'

Overkoepelende activiteiten over de speerpunten heen

ROC Menso Alting leidt studenten op met als doel het halen van 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 inloopsprekbeurt 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.

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.

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.

	Wat is ons aanbod
	Wie doet wat, met welke vragen kan een student terecht
	Waar zit overlap, wat moeten we niet meer doen
	Wat missen we nog, waar moeten we meer op inzetten
	Invulling SLB, taakomschrijving, lesprogramma

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 schakelteam / 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 verlaat mét een diploma als percentage van het totale aantal studenten dat onze school verlaat in dat schooljaar. In de berekening worden alle diploma's die een student binnen de school heeft behaald meegenomen. We scoren goed en hoger dan het gemiddelde van de landelijke vergelijkingsgroep.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
ROC Menso Alting	75,8%	79,2%	72,0%	75,1%	77,6%	67,5%	71,1%	79,4%	76,5%
Vergelijkingsgroep	74,1%	75,2%	73,1%	73,4%	71,5%	71,0%	73,4%	72,7%	69,2%

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. Ook hier hebben we goede scores bereikt.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
ROC Menso Alting	78,3%	79,6%	72,9%	75,0%	76,8%	69,3%	72,3%	79,8%	76,4%
Vergelijkingsgroep	73,0%	74,0%	72,9%	72,7%	70,7%	70,3%	73,0%	72,3%	67,9%

Bron: DUO, indicatoren MBO.

2.7 Studenttevredenheid

Ook in 2022 is de JOB-Monitor uitgezet. Dit is een landelijke vragenlijst naar studenttevredenheid. De volgende tabel toont de uitkomsten van de JOB-monitor 2020 en 2022. In 2021 is er geen JOB-monitor uitgezet.

Thema's JOB-monitor	Gemiddelde score op een vijfpuntschaal		Landelijke score 2022
	ROC Menso Alting 2020	ROC Menso Alting 2022	
Onderwijs en begeleiding	3,5	3,5	3,3
Informatie	3,2	3,2	3,1
Omgeving sfeer en veiligheid	3,8	3,7	3,6
Lesmateriaal en toetsen	3,1	3,2	3,2
	Rapportcijfer	Rapportcijfer	Rapportcijfer
Oordeel school	7,4	7,3	6,6
Oordeel opleiding	7,3	7,2	6,8

Bronnen: JOB-monitor 2020 © JOB | ResearchNed, JOB-monitor 2022 © JOB | ResearchNed

Onze studenten geven onze school een ruime voldoende. Op onderwijs en begeleiding scoren wij stabiel hoger dan het landelijk gemiddelde. De overige scores liggen op of dichtbij het landelijk gemiddelde. De informatievoorziening blijft een aandachtspunt, met name de timing en de eenduidigheid van de informatievoorziening kan worden verbeterd.

2.8 Keuzedelen

Dit jaar hebben alle keuzedelen doorgang kunnen vinden. Alle studenten hebben kunnen voldoen aan de reguliere keuzedeelverplichting. In voorgaande jaren is het programma voor de keuzedelen aangepast naar aanleiding van een evaluatie onder studenten. Er zijn meer relevante keuzedelen in ons aanbod opgenomen. Wij bieden nu 30 keuzedelen aan. Doordat niet alle keuzedelen op hetzelfde moment in te roosteren zijn, blijven de keuzemogelijkheden voor studenten niet

Studenten over het keuzedeel Leider Sportieve Recreatie:

'Het evenement dat we moesten organiseren was echt heel cool.'

'Als je zelf wat organiseert, dan pas kom je erachter wat er allemaal achter de schermen gebeurt als je ergens bent.'

'Een 'uniek sporten' evenement mogen organiseren voor onze verpleegkundige studenten op school, stage op de mythyschool heeft me hierbij enorm geholpen. Iedereen moet mee kunnen doen!'

optimaal. Soms is het aantal aanmeldingen voor een keuzedeel ook te laag om het keuzedeel door te laten gaan. De opleidingen 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 in 2022 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

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. 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. Ondanks dat we geprobeerd hebben om een langlopende accreditatie te ontvangen voor onze internationale activiteiten is dit niet gelukt. Vandaar dat we voor 23 februari 2023 een nieuwe CALL aanvraag indienen.

CALL2022

Het team is gestart met het uitvoeren van activiteiten rondom twee doelen uit CALL 2022; *Follow up: Europese ervaring voor iedereen*. Deze CALL is vanwege COVID-19 verlengt met een jaar en sluit in Juli 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 maart 2023.

2. *Het borgen en valideren van de professionalisering van docenten d.m.v. een internationale ervaring.*

Met HR is het eerste overleg geweest over het koppelen van competenties aan het profiel van de medewerkers om zo de internationale ervaring te borgen en de valideren in het HR- beleid. Er zijn afspraken gemaakt hoe nu verder te gaan en wat op te leveren. Verdere acties volgen in 2023.

In de CALL 2023 zullen wij deze twee doelen meenemen om onze internationale mogelijkheden te verbeteren en te versterken. Daarnaast willen wij een derde doel toevoegen:

3. *Bredere verbindingen en kansen*

In het jaar 2022 (CALL 2020) hebben we 25 verzoeken van studenten ontvangen die graag naar het buitenland willen. Door dit grote aantal is het moeilijk om plaatsen te vinden in ons kleine netwerk: Denemarken, Finland, Duitsland, Spanje, Italië en Griekenland. Spanje en Italië hebben weinig mogelijkheden, vandaar dat Denemarken, Finland en Griekenland de meeste studenten moeten accommoderen. We willen graag nieuwe contacten creëren met Zweden en Ierland. De Scandinavische landen zijn heel populair onder studenten en docenten en Ierland is een mooie gelegenheid voor studenten die hun Engels wil verbeteren.

Terugkoppeling bijeenkomst Eurocom Smart Network – San Sebastian juni 2022

In onze CALL 2020; *Follow up: You're up in Europe* hebben we als derde focus aangegeven te willen werken aan de versterking en verduurzaming van relaties binnen het netwerk en in de regio en daar zijn we heel sterk mee bezig geweest. De CALL 2020 met dit uitgangspunt is vanwege corona verlengd tot juni 2022. CALL 2022: *Europese ervaring voor iedereen* start in juli 2022 en gaat door tot november 2023. Als partner in ons internationale netwerk (EUROCOM Smart Network) hebben we een aantal zaken gepland voor komend school jaar 2022/2023. We hebben verschillende bijeenkomsten gehad. We zijn gestart met een fysieke bijeenkomst in San Sebastian. De overige bijeenkomsten waren online.

Tijdens onze bijeenkomst in San Sebastian hebben we gesproken over het volgende schooljaar alsook het jaar erop. Het waren twee zeer geslaagde dagen. De bijeenkomsten waren productief en 'to the point'. We hebben alle onderwerpen zonder enige belemmering kunnen doorspreken. We hebben gekeken naar verschillende mogelijkheden en projecten die we kunnen aanpakken. Vorig jaar (2021) was er een Masterclass (International Care Conference) aangeboden. Dit was geregeld vanwege corona waardoor we geen andere fysieke projecten konden organiseren. Dus, om als netwerk wel uitwisseling tussen de landen te genereren hebben we besloten om een online International Care Conference (Masterclass) te organiseren met verschillende keynote speakers uit verschillende landen op het gebied van Health Care, Social Care & Child Care. Dit was vorig jaar een succes vandaar dat we hebben besloten om dit weer te doen. We hebben met Health Hub Roden afgesproken dat ze een van de keynote speakers zouden zijn voor de afdeling Health Care. Ons doel is om deze manier van online uitwisseling standaard op te nemen als activiteit vanuit ons netwerk. Helaas is dit in 2022 is het niet gelukt, omdat anderen uit ons netwerk dit niet konden realiseren; hopelijk lukt het in 2023. Verder hebben we besloten om de projectweken (internationale uitwisseling en meeloopdagen voor docenten) weer op te pakken. Als gevolg van corona kon het de vorige jaren niet plaatsvinden. De eerste projectweek wordt gehost door onze partner in Denemarken begin maart 2023. De tweede wordt gepland voor oktober 2023 in Italië en de derde zal door onze school in april 2024 gehost worden in samenwerking met MBO Menso Alting Zwolle die ook deel is van het netwerk.

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. In maart 2023 reizen onze studenten af naar Roesselare (België). Deze buitenlandstage zal in het teken staan van job shadowing, onderwijs en cultuur.

Het borgen en valideren van de professionalisering van docenten door middel van een internationale ervaring

Vanuit onze werkgroep Internationaal hebben we via een nieuwsbrief de collega's geattendeerd op de mogelijkheden voor een internationale ervaring. Daarnaast hebben we in de opleidingsteams uitleg gegeven over de mogelijkheden voor studenten/docenten voor een internationale stage. Een aantal collega's heeft ook interesse getoond, maar het idee is inmiddels breder opgepakt. Een aantal docententeams (team pedagogiek en team verpleegkunde) kijkt of dit in teamverband kan worden opgepakt in 2023. In 2022 hebben er uiteindelijk geen activiteiten plaatsgevonden door individuele docenten. Als werkgroep gaan we dit voor 2023 opnieuw onder de aandacht brengen, om docenten te laten zien dat zo'n ervaring erg waardevol kan zijn.

Studenten- en docenten mobiliteiten

De informatiebijeenkomst aan de start van het schooljaar 2022-2023 heeft geresulteerd in een grote vraag van zowel studenten als docenten naar een buitenlandstage. Inmiddels hebben meer dan 20 studenten zich opgegeven en ongeveer 20 docenten willen zowel individueel als in teamverband kennis en ervaring opdoen in het buitenland. Internationalisering staat weer op de kaart binnen het ROC!

In 2022 is het uitzenden en ontvangen van studenten weer gestart. Het plaatsen van twee Belgische studenten in een ziekenhuis in Groningen is helaas niet gelukt. Dit was nog een staartje van de coronamaatregelen. Er zijn twee studenten naar Finland geweest, twee studenten naar Denemarken en drie studenten Griekenland. Allen volgen zij de opleiding Verpleegkunde en hebben zij vijf weken mogen meelopen in de ouderenzorg. De studenten hebben in deze BPVI het keuzedeel: Werken in het

buitenland II, afgerond. De studenten deelden hun belevenissen op social media en hebben in mei 2022 een presentatie verzorgd voor de hele school om medestudenten en docenten te informeren en enthousiasmeren voor deelname aan een buitenland BPV. Deze kennisdeling aan het eind van het schooljaar 2021-2022 gaf een mooie inzage in de processen die speelden en cultuurverschillen waar de studenten tegenaan liepen. Naar aanleiding van deze presentatie hebben zich weer nieuwe studenten zich aangemeld om in 2023 deel te nemen aan een internationale stage. De motivatiegesprekken hebben plaatsgevonden en het zoeken naar instellingen voor het plaatsen van studenten is gestart zodat in januari 2023 weer een groep kan vertrekken.

2.10 MBO-Studentenfonds

Het mbo-studentenfonds biedt financiële ondersteuning aan studenten die een mbo-opleiding volgen en deze ondersteuning nodig hebben. We willen dat de student de vrije keuze heeft om een mbo-opleiding te doen; de financiële en persoonlijke situatie mag daarbij geen belemmering zijn. Onderstaand overzicht toont het aantal aanvragen, het aantal goedgekeurde en afgehandelde aanvragen, het totaal uitgekeerde bedrag en het gemiddelde bedrag per uitkering in 2022.

Aanvragen op grond van:	Aanvragen	Goedgekeurd	Afgehandeld	Totaal bedrag	Gemiddeld bedrag
Lidmaatschap Studentenraad of bestuur studentenorganisatie	0*				
Activiteiten in het belang van de instelling of studie	0				
Onvoldoende middelen**	9	6	5	€ 4.345	€ 724
Bijzondere omstandigheden***	2	0	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

* Leden van de Studentenraad hoeven geen aanvraag voor een vergoeding te doen. Zij ontvangen, inmiddels al jarenlang, een vergoeding voor hun inzet in de Studentenraad. In 2022 bedroeg deze vergoeding € 29,25 per bijgewoonde vergadering.

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

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

2.11 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, vakmavo), havo en vakhavo, en vwo (atheneum, gymnasium en tweetalig onderwijs (tto)). Ons onderwijs geven we vanuit 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).

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.*

2.12 Aantal leerlingen en verdeling over locaties

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

Locatie	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Assen	249	237	266	270	264	264	265	292	305	301
Drachten	309	311	304	290	302	305	316	326	360	383
Leeuwarden	210	205	213	217	212	212	292	374	418	430
Zuidhorn	210	206	219	195	184	158				
Magnolia	355	380	385	375	346	363	366	381	390	367
Vondelpad 3	372	357	370	413	396	403	439	395	383	386
Vondelpad 1	687	761	767	736	721	766	723	674	679	644
Vondelpad 2	611	572	579	570	568	584	591	577	587	568
Praktijkonderwijs	69	71	70	69	71	70	72	72	74	78
Totaal	3072	3100	3173	3135	3064	3125	3064	3091	3196	3157

De groei in Fryslân is goed zichtbaar. Deze is waarschijnlijk te verklaren door de twee prachtige, nieuwe schoolgebouwen én de havo-bovenbouw in Leeuwarden.

2.13 Onderwijsontwikkelingen

Kijkend naar de onderwijskundige ontwikkeling in 2022 zijn er mooie ontwikkelingen geweest op de verschillende locaties. op alle locaties allerlei nieuwe activiteiten uitgevoerd in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) variërend van extra ondersteuning in de klas, bijscholing in kleine groepen (met eigen docenten en/of hbo/wo-studenten), extra individuele begeleiding, meer sociale activiteiten, extra toets- en examenkansen, extra scholing voor het personeel et cetera. Hierover wordt in een volgende alinea uitgebreid gerapporteerd.

Op 21 maart kon een goedbezochte GSG-studiedag georganiseerd worden over 'vorming'.

Op Vondelpad 1 is de invoering van het vak NLT voorbereid waarmee we leerlingen in een natuurprofiel op zowel havo als vwo kennis laten maken met een praktijkgericht en vakoverstijgend bètavak, waardoor zij zich breder kunnen ontwikkelen en gericht bezig zijn met vaardigheden die aanwezig worden verondersteld bij een vervolgopleiding. Mede daarvoor is een Bèta-vleugel op Vondelpad 1 gerealiseerd.

In Leeuwarden is het pilottraject rondom flexonderwijs (voorheen flexrooster) geëvalueerd. De teams willen er graag mee door en verschillende vernieuwingen (o.a. 40-minuten lessen voor vmbo-basis en -kader) worden verder beproefd. Na een enquête onder leerlingen en ouders over hun ervaringen met de huidige vorm van het flexonderwijs zal begin 2023 de besluitvorming over het flexonderwijs worden afgerond. Verschillende initiatieven rondom het 45 minutenrooster en 20/80 learning zijn voortgezet en hebben voor meer ruimte voor maatwerk voor de leerlingen gezorgd.

Op de locaties Magnoliastraat, Vondelpad 2 en Vondelpad 3 zijn projecten gestart waarin we (met landelijke subsidiemiddelen) het werken met heterogene brugklassen dieper onderzoeken. Wat hebben docenten nodig om met leerlingen van verschillende niveaus in één klas en les te werken, wat levert gemixte klassen de leerlingen op en welke randvoorwaarden (o.a. lesmethoden) moeten op orde zijn om goed te kunnen werken met heterogene klassen – het zijn enkele vragen die hierbij aan bod komen.

Als het gaat om het ontwikkelen van gemeenschappelijke onderwijskundige kaders, het van daaruit vormgeven van een visie voor de verschillende onderwijsketens en het komen tot een ambitie en agenda kan geconstateerd worden dat we op intentieniveau als bestuur en directieteam overeenstemming hebben over wat er moet gebeuren. En over wie daar welke verantwoordelijkheid in heeft. Dat is een eerste stap. Het concreet invulling daaraan geven is slechts beperkt gelukt. Om hierin locatie-overstijgend meer van elkaar te leren en hierin meer lijn te krijgen, kon na uitvoerige besprekingen met o.a. de MR besloten worden tot de benoeming van een directeur Onderwijsontwikkeling, Kwaliteit en Zorg per februari 2023.

De thema's burgerschap en internationalisering worden gemeenschappelijk over de locaties heen opgepakt met ondersteuning van externe expertise. Onder begeleiding van het Expertisecentrum Onderwijs & Identiteit van de TU Kampen|Utrecht werken werkgroepen per locatie én een gezamenlijke regiegroep over alle locaties heen gemeenschappelijk in een tweejarig traject aan de versterking en vernieuwing van ons burgerschapsonderwijs. Inmiddels is de huidige situatie in kaart gebracht (nulmeting) en wordt onze visie op het (wettelijk verplichte) burgerschapsonderwijs en de door ons te kiezen ruimte daarin uitgewerkt vanuit het Bijbelse begrip 'shalom'. Onder begeleiding van Globi wordt op een vergelijkbare manier met lokale werkgroepen en een gezamenlijke regiegroep gewerkt aan de versterking van onze programma's rondom internationalisering en buitenlandreizen vanuit het oogpunt van wereldburgerschap en het opdoen van interculturele ervaringen. Niet alleen de inhoudelijke aanpak van deze thema's is van groot belang, maar ook het experimenteren en ontdekken wat samen over locaties heen vormgeven van onderwijs betekent zal ons veel gaan brengen.

2.14 Nationaal Programma Onderwijs

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

Schoolscan

Al onze acht locaties hebben op basis van verschillende instrumenten zoals Cito- en cijferanalyses, vragenlijsten aan ouders en leerlingen en tevredenheidsonderzoeken een schoolscan gemaakt. Kort voor de zomervakantie van 2022 is deze scan herijkt voor het NPO-plan voor het schooljaar 2022-2023. Hiervoor is gebruik gemaakt van de daarvoor bestemde landelijke menukaart die in vergelijking met het voorgaande jaar iets aangepast was. Onder leiding van een NPO-coördinator van de locatie en in samenwerking met leidinggevendenden is de situatie geanalyseerd en zijn keuzes voor interventies gemaakt. 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.

Uit de scan voor de zomervakantie kwam het beeld dat voor de meeste leerlingen geldt dat de grote vakinhoudelijke vertragingen ondertussen zijn ingelopen. Bij de zorg- en ondersteuningsteams zijn nog steeds veel leerlingen die extra begeleiding of ondersteuning nodig hebben, meer dan voor coronatijd. Het versterken van de executieve vaardigheden vraagt op veel locaties aandacht.

Gekozen interventies

Voor het grootste deel zijn de keuzes goed te linken aan de menukaart. De meeste locaties willen op de een of andere manier uitbreiding van het onderwijs realiseren (A). Bij 'Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren' (B) wordt vooral gebruik gemaakt van één op één begeleiding en begeleiding in kleine groepen. Technieken voor begrijpend lezen, inzet op leesonderwijs of LOB is een aantal keer gekozen. De meeste aandacht gaat naar de sociaal emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (C). Alle locaties zetten daar op verschillende manieren op in en kiezen voor sportieve activiteiten en cultuureducatie. Dit komt overeen met de evaluaties waaruit blijkt dat op dit domein de grootste vertragingen zijn opgelopen en waar dus de meeste winst te halen is. Op vijf locaties wordt op verschillende manieren gewerkt aan de ontwikkeling van executieve functies bij leerlingen (D), zoals door professionalisering van de medewerkers, door het bevorderen van metacognitie en zelfregulerend leren en een enkele keer door samenwerkend leren.

Op het gebied van (extra) inzet van personeel kiezen drie locaties voor klassenverkleining en vrijwel alle locaties voor de inzet van onderwijsassistenten. Tenslotte wordt op de meeste locaties gekozen voor faciliteiten en randvoorwaarden, variërend van de inzet van een hulphond tot aan scholing in verschillende onderwerpen.

Onderwerpen uit de menukaart waar door geen enkele locatie voor wordt gekozen, zijn: voor- en vroegschoolse interventies en zomer- of lentescholen (A); individuele instructie, beheersingsgericht leren, fonemisch bewustzijn (B) en ouderbetrokkenheid (F). Onderwerpen die slechts door één locatie worden gekozen, zijn: leren van en met medeleerlingen, feedback en samenwerkend leren (allen B).

Dat locaties hier niet voor kiezen, betekent niet dat deze aanpakken/activiteiten helemaal niet plaatsvinden; het betekent alleen dat deze niet (extra) worden ingezet vanuit de extra NPO-middelen.

Betrokkenheid ouders, docenten en leerlingen bij de plannen

Via tevredenheidsonderzoeken van Vensters voor Verantwoording zijn ook in 2022 aan alle ouders en leerlingen vragen gesteld als onderdeel van de schoolscan. Via nieuwsbrieven per locatie zijn ouders op de hoogte gehouden van de plannen en extra onderwijsmogelijkheden. Met leerlingen is zowel door de mentor als door de vakdocenten veelvuldig gesproken over hun welbevinden, onderwijsvertragingen, inhaalmogelijkheden, groepsvorming, et cetera. Waar mogelijk zijn ideeën en suggesties van ouders en leerlingen meegenomen bij de plannen en interventies.

De onderwijsteams zijn betrokken geweest bij de uitvoering van het NPO, de evaluaties, de vernieuwde scan en het opstellen van het NPO-plan voor 2022-2023. De locaties hebben dat op verschillende manieren gedaan: soms met behulp van vragenlijsten en soms in teambesprekingen waarin is gevraagd naar vertragingen en wat nodig is om die te in te halen en wat docenten verder zien aan knelpunten bij leerlingen, ook op het gebied van welbevinden. De analyse van de verzamelde gegevens vond plaats in een klein groepje van MT-leden en NPO-coördinator(en), soms aangevuld met enkele docenten met taken in de zorg, decanaat of kwaliteit. Vervolgens zijn de plannen met de teams gedeeld. 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 en pas gedurende het schooljaar kan bepaald worden bij welke lesstof dit noodzakelijk is door bijvoorbeeld de langdurige uitval in eerdere schooljaren. We hebben daarom ingezet op flexibiliteit: het NPO-plan per locatie biedt ruimte om gedurende het jaar te kiezen voor de inzet van bepaalde interventies.

Instemming van de MR

De medezeggenschapsraad (MR) is vanaf het begin betrokken bij de planvorming en uitvoering van het NPO en wordt periodiek op de hoogte gehouden van de vorderingen. In september 2021 stemde de MR in met NPO-aanpak voor schooljaar 2021-2022. Vervolgens ontving de MR in november 2021 een overzicht met de doelen en interventies per locatie. Op 18 april 2022 ontving de MR een volgend schrijven daarin de eerste tussenresultaten. Op 28 oktober 2022 ontving de MR een instemmingsaanvraag over de NPO-aanpak in 2022-2023. Na bespreking in de overlegvergadering stemde de MR in met het voorgenomen besluit de NPO-plannen 2022-2023 vast te stellen. In maart 2023 is een volgende rapportage met tussenresultaten naar de MR verzonden. Opmerkingen en vragen vanuit de MR worden meegenomen in de evaluaties en de daarbij horende bijstellingen voor het vervolg van het programma.

Inzet van personeel niet in loondienst (PNIL)

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

Resultaten

Voor alle locaties geldt dat er volgens de teams op het gebied van vakinhoud veel vertragingen zijn ingelopen. Uit de scan voor de zomervakantie kwam al het beeld dat voor de meeste leerlingen geldt dat de grote vakinhoudelijke vertragingen ondertussen zijn ingelopen. De scores op de Cito-toets in het najaar 2022 waren goed. Toch worden op alle locaties nog wel vakinhoudelijke bijlessen (of vakflexen) georganiseerd voor leerlingen die mindere resultaten behalen. Deze bijlessen worden door vakdocenten, door studenten en door tutores gegeven. Ook is er de mogelijkheid om huiswerkbegeleiding te krijgen. Het naderende examen geeft soms een extra duwtje om bijles te volgen. Docenten geven aan dat leerlingen moeilijker te motiveren zijn voor school waardoor ze zien dat individuele leerlingen lagere resultaten halen dan van ze mag worden verwacht.

Ook geven docenten aan dat de coronapandemie effect lijkt te hebben op de executieve vaardigheden bij leerlingen. Ze geven aan dat voor veel leerlingen plannen lastig is evenals concentratie. Dat was het eerder ook, maar dat lijkt nu versterkt te zijn. Ook reageren leerlingen anders dan docenten gewend waren. Daarbij wordt de term 'leeftijd-inadequaat gedrag' genoemd zoals: grenzen aanvoelen, meer stress en onzekerheid bij leerlingen, minder sociaal/groepsvorming, brutaal gedrag. Door extra mentoruren, mentorcontact en meer (sociale) begeleiding willen we hierin de goede dingen doen. Op alle locaties zijn er culturele of sportieve activiteiten rondom welbevinden. Leerlingen en docenten genieten ervan dat het weer mogelijk is om samen dingen buiten de school en buiten de reguliere lessen te ondernemen. Het blijft echter lastig om aan te geven hoe deze interventies precies bijdragen aan het welbevinden.

Wat betreft het duurzame karakter van de interventies blijkt uit de plannen en het financiële overzicht dat een groot deel van de middelen opgaat aan formatie. Het handhaven van kleinere klassen en extra (ondersteunend) personeel zal met het wegvallen van de NPO-middelen waarschijnlijk niet meer mogelijk zijn. Ook is er geld gereserveerd voor allerlei activiteiten voor leerlingen met als doel het bevorderen van het welbevinden. Ook deze interventies zijn tijdelijk en gebonden aan de looptijd van het NPO, hoewel de effecten daarvan op de leerlingen hopelijk een duurzame bijdrage leveren aan het vergroten van het welbevinden van de leerlingen. Op ongeveer de helft van de locaties is men zich aan het verdiepen in het verder optimaliseren van de begeleiding van leerlingen op het gebied van executieve vaardigheden. In tegenstelling tot vorig schooljaar ervaren de locaties daar nu wel iets meer ruimte voor doordat er veel minder uitval is geweest dan vorig jaar. De aanname hierbij is dat deze interventies een meer duurzaam karakter zullen hebben.

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

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

2.15 Techniekonderwijs

Zowel in Groningen als in Drachten is in 2022 opnieuw veel tijd besteed aan de uitvoering van de subsidieprojecten Sterk Techniekonderwijs (STO). Waar in 2020 en 2021 allerlei (fysieke) activiteiten door de coronapandemie moesten worden uitgesteld, konden deze in 2022 gelukkig wel doorgaan.

Het bezoek van de landelijke commissie die de minister adviseert over de STO-voortgang aan Vondelpad 2 was een groot succes. Deze locatie neemt overigens inmiddels ook deel aan een landelijke pilot waarbij er meer ruimte is in de examenprogramma's van de techniekopleidingen BWI en PIE.

Door een aantal docenten is gewerkt aan nieuwe (keuze)vakken en modules. De realisatie van een techlab op Vondelpad 2 is verder voorbereid, in de zomer van 2023 start de bouw.

Op 22 en 23 november 2022 vond een groots techniekevent plaats voor alle tweedeklasleerlingen van het vmbo in de provincie Groningen, georganiseerd door één van onze collega's. Alle VO-scholen met techniek, de MBO-scholen in Groningen en ook veel bedrijven werkten hier aan mee. We kijken terug op een zeer succesvolle en goed bezochte bijeenkomst. Het is de bedoeling in de toekomst vaker een event als dit te organiseren.

Voor het STO-project in 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, organiseren professionaliseringbijeenkomsten 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". Knelpunt blijft de werving van voldoende techniekdocenten.

2.16 Toetsing en examinering

Toetsing en examinering hebben in 2022 opnieuw de nodige 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. Verschillende wijzigingen rondom de schoolexamens en de centrale examens vanwege de coronapandemie vroegen 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 afgerond. Voor de havo- en vwo-opleidingen in Groningen zijn de PTA's voor het schooljaar 2022-2023 vereenvoudigd en ingekort.

2.17 Passend onderwijs

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

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

In de jaarverslagen van deze samenwerkingsverbanden is informatie te vinden over de inhoud, omvang en ontwikkelingen in het Passend onderwijs. Met de middelen die we vanuit de samenwerkingsverbanden ontvingen, hebben we klassen kleiner kunnen houden, ondersteuners kunnen inzetten en allerlei soorten begeleiding kunnen bieden. Ook zijn verschillende innovatieprojecten bekostigd. Onze zorgstructuur is in de basis goed op orde en wordt door onze omgeving (bijv. in de samenwerkingsverbanden) vaak als voorbeeld aangehaald voor hoe andere scholen deze zouden kunnen inrichten. Er wordt op dit moment actief gewerkt aan het vernieuwen en expliciet maken van onze zorgvisie. In 2023 zal deze gereed zijn.

2.18 Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling

Het onderwijs op het Gomarus College is van een hoge kwaliteit. Dit blijkt uit de hoge doorstroomcijfers, de goede resultaten van oud-leerlingen die verder studeren in het hbo of op de universiteit en uit de examenresultaten (zie de bijlagen).

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 ook in 2022 uitgebreid met een aantal vragen over welbevinden, achterstanden en corona mede met het oog op de scan die per locatie herijkt is in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

2.19 Voortijdige schoolverlaters (VSV)

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

Reden	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
<i>Aanmelding ingetrokken / administratief</i>	8	3	6	6	6	8	18	11	7	41	8
<i>Gaan werken</i>	0	0	0	2	2	8	6	9	4	3	5
<i>Naar het MBO</i>	5	1	4	2	3	21	36	37	20	39	33
<i>Naar andere school / verhuizing</i>	6	5	5	15	5	15	51	102	76	73	88
<i>Overig</i>	6	10	3	7	10	9	29	17	26	13	20

2.20 Onderwijsontwikkeling in en met andere scholen en de regio

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

- G4: G4 is een overleg met de drie andere gereformeerde scholen voor VO in Nederland (Greijdanus, GSR en Guido). Daarnaast is de GSG lid van Verus, de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. De bestuurder is lid van de community binnen Verus voor orthodox-christelijke scholen.
- GRIP: GRIP is het gereformeerd identiteitsplatform, uitgaande van de vier gereformeerde scholen voor voortgezet onderwijs. Dit platform ontwikkelt dagopeningen die dagelijks worden gebruikt.
- Kring Noord: een bestuurlijk netwerk van bestuurders van algemeen christelijke, gereformeerde en reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs in Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Flevoland.

- Het Gomarus College participeert in vier verschillende samenwerkingsverbanden in Drenthe, Groningen en Friesland (zie hierboven onder ‘Passend onderwijs’).
- Het Breed Besturenoverleg in de gemeente Groningen is het platform voor overleg tussen alle scholen in de stad en de gemeente. Huisvestingszaken komen aan de orde binnen een apart overleg (huisvestingscommissie). In Assen, Drachten en Leeuwarden zijn er vergelijkbare overleggen met de burgerlijke gemeente (LE(J)A, OOGO, etc.).
- Bestuurlijk overleg VO scholen Midden-Drenthe. Met de besturen van het openbaar en christelijk onderwijs is een traject gaande waarin gewerkt wordt aan de toekomstbestendigheid van het voortgezet onderwijs in Assen e.o. mede in het licht van de verwachte forse daling van het aantal leerlingen in deze regio.
- Bestuurlijk Platform VO/MBO: platform voor bestuurlijk overleg tussen de VO- en MBO-scholen in de provincie Groningen.
- Groningen Bereikbaar: In dit platform wordt gesproken over de combinatie van onderwijs en vervoer en mogelijke verbetering van openbaar vervoer, andere vervoersmogelijkheden en aanpassing van onderwijstijden.

2.21 Sociale veiligheid

Alle locaties hebben twee interne vertrouwenspersonen en een anti-pestcoördinator. De interne vertrouwenspersonen van de GSG komen 3 keer per jaar bij elkaar voor overleg, afstemming en intervisie. Bij deze bijeenkomsten is ook de externe vertrouwenspersoon voor leerlingen, studenten en ouders aanwezig. Daarnaast is er een jaarlijkse bijeenkomst van de interne vertrouwenspersonen met de leden van het Directieteam. In 2022 is de besluitvorming afgerond om per januari 2023 te werken met een aparte externe vertrouwenspersoon voor medewerkers.

Jaarlijks wordt de landelijke vragenlijst over sociale veiligheid afgenomen bij ouders en leerlingen als onderdeel van de tevredenheidsmetingen. 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.

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 2022 zijn geen klachten vanuit of over onze school ingediend bij de landelijke Klachtencommissie.

2.22 Extra leerlingenzorg vanuit ons OPDC

Gedurende het schooljaar 2021-2022 hebben 61 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. 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, in 2019-2020 om 42 leerlingen en in 2020-2021 om 57 leerlingen.

In de trajectgroep zaten 26 leerlingen die in een virtuele groep één-op-één-begeleiding krijgen, zodat er geen afstroom of voortijdig schoolverlaten plaatsvindt. Dit zijn vooral leerlingen met internaliserende problematiek. Op de lesplaats zaten 30 leerlingen 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 geen veilige thuissituatie hadden tijdens de coronamaatregelen, die geschorst waren, of die thuiszaten. Hiervan zouden 13 leerlingen onder de oude term 'rebound' passen.

De verhouding jongens en meisjes was in 2021-2022 30 jongens en 31 meisjes. Het aantal meisjes is voor het eerst sinds jaren groter dan het aantal jongens. Binnen de groepen jongens en meisjes is er een specifieke groep: leerlingen die zich niet kunnen identificeren met mannelijk of vrouwelijk. Juist ook deze leerlingen proberen we een veilige omgeving te geven binnen ons onderwijs: iedereen mag hier zichzelf zijn, zich ontplooien tot een liefdevol mens en mag bij het Gomarus College leren voor het Leven.

Met de leerlingen zijn mooie resultaten bereikt. De meeste leerlingen hebben we weten terug te plaatsen op de locatie van herkomst (24 leerlingen) of op een andere locatie van het Gomarus College (8 leerlingen). Negen leerlingen hebben via de lesplaats hun examen gehaald. Elf leerlingen stroomden na de zomervakantie opnieuw in op de lesplaats. Een aantal leerlingen kreeg passende ondersteuning vanuit de jeugdhulpverlening.

De gemiddelde verblijfsduur op de lesplaats was 29 weken, twee weken korter dan in 2020-2021. We bedienen op en vanuit de lesplaats verschillende leerlingen die voor een toelating tot het VSO in aanmerking komen, maar die we zelf blijven begeleiden vanwege de kwetsbaarheid van de leerling, onze identiteit en vanwege het ontbreken van het juiste opleidingsniveau binnen het VSO voor de leerling.

OPDC-advies heeft in schooljaar 2021-2022 83 cases besproken en van een advies voorzien. Hiervan werden er 79 aangedragen door een collega vanuit de GSG en waren er 4 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, in 2019-2020 om 174 cases en in 2020-2021 om 107 cases. We zien inmiddels een duidelijk dalende lijn in het aantal adviesaanvragen. De oorzaak hiervan is onder andere te vinden in het veel aanwezig zijn van de procesbegeleiders op de locaties (met bijvoorbeeld een wekelijks spreekuur) en de daardoor korte lijnen van de locaties met OPDC-advies. Meerdere adviesaanvragen worden zo eerder opgepakt zonder dat ze als 'formele' casus op tafel komen bij OPDC-advies.

2.23 Internationalisering

In 2022 konden na de coronajaren gelukkig verschillende excursies naar het buitenland en/of uitwisselingen met scholen in het buitenland weer doorgaan. In 2022 is een schoolbreed, tweejarig bezinningstraject gestart onder begeleiding van Globi om onze visie op wereldburgerschap en internationale ervaringen (in de les, in reizen, etc.) opnieuw te doordenken en uit te werken.

Hoofdstuk 3 Personeel

3.1 Personeelssamenstelling

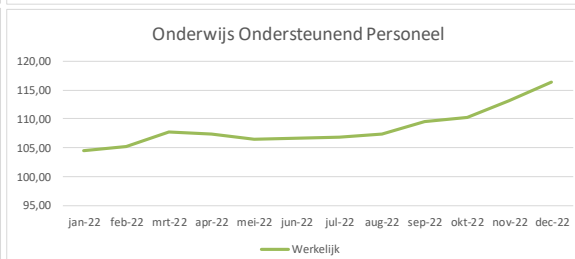
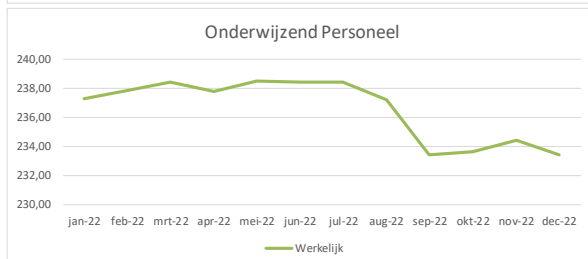
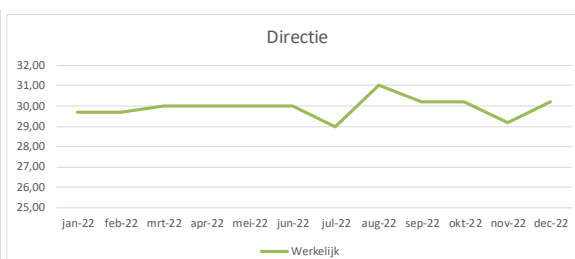
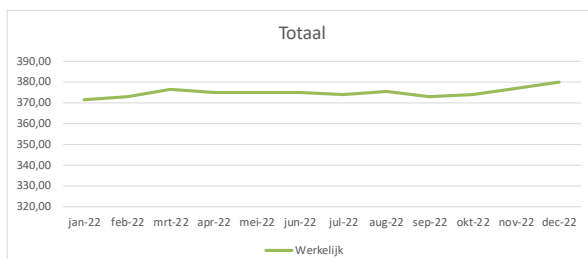
In het afgelopen jaar is ten opzichte van eerdere jaren het aantal medewerkers verder gestegen als gevolg van de inzet van de middelen om 'vertragingen' als gevolg van COVID-19 bij leerlingen en studenten in te lopen (met name na de zomervakantie). Hierdoor is er een groter deel tijdelijk personeel in dienst (flexibele schil). In onderstaande overzichten zijn vrijwilligers en onbetaalde stagiairs niet opgenomen. In de monitoring wordt tijdelijke medewerkers zonder bevoegdheid 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 en kunnen we anticiperen op verwachte uitstroom.

De man-vrouwverhouding is op het totaal van de GSG 54% vrouw en 46% man. In leidinggevende functies is de verdeling 41% vrouw en 59% man. Het meer in evenwicht brengen van de man-vrouw verhouding in de leidinggevende functies is voor onze organisatie een belangrijk speerpunt. In de nieuw geworven teamleiders is de man/vrouw-verdeling 50%-50%.

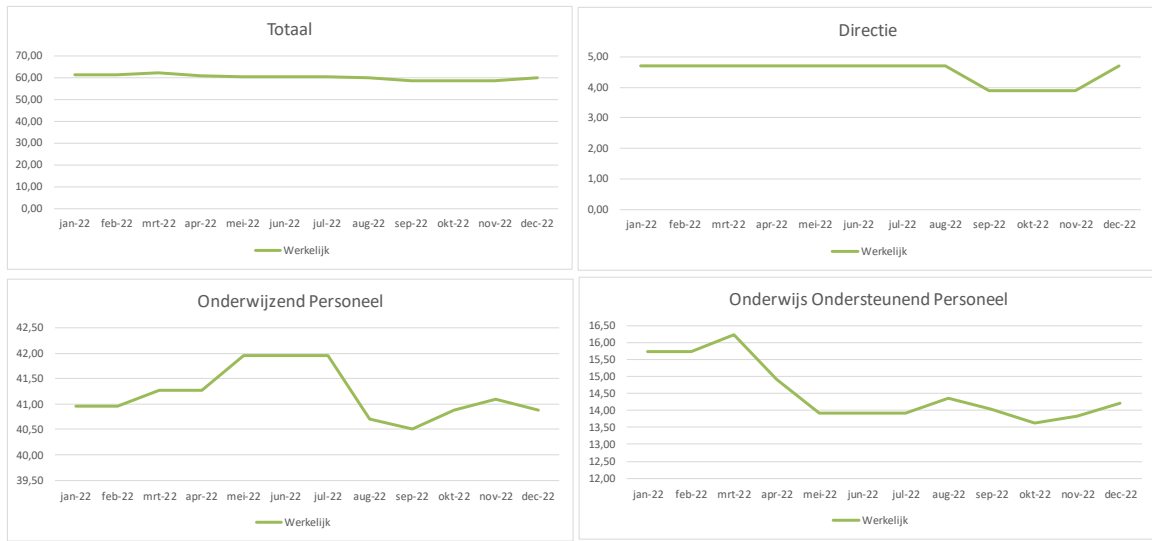
De tabellen en grafieken hieronder geven zicht op de kwantitatieve personele ontwikkelingen in FTE's binnen de GSG gedurende het kalenderjaar 2022 met een nadere uitsplitsing naar het Gomarus College, ROC Menso Alting en de ondersteunende GSG-afdelingen. De getallen zijn exclusief stagiairs (LIO), vrijwilligers en schoonmaakpersoneel.

Bijgewerkt op 23-2-2023 09:25

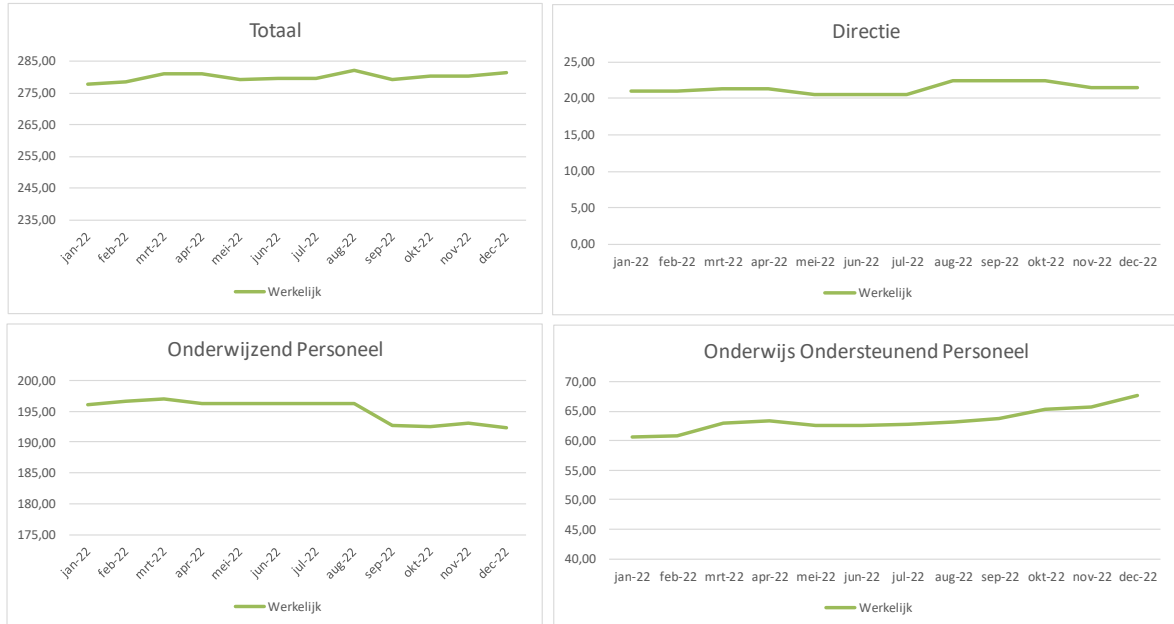
Regulier	GSG Totaal												Gemiddelde
	jan-22	feb-22	mrt-22	apr-22	mei-22	jun-22	jul-22	aug-22	sep-22	okt-22	nov-22	dec-22	
Totaal	371,48	372,71	376,25	375,14	375,01	375,07	374,17	375,48	373,09	374,02	376,72	379,96	374,93
Directie + bestuurder	29,70	29,70	30,00	30,00	30,00	30,00	29,00	31,00	30,20	30,20	29,20	30,20	29,93
Onderwijzend Personeel	237,27	237,85	238,44	237,78	238,50	238,41	238,41	237,19	233,40	233,65	234,42	233,42	236,56
Onderwijs Ondersteunend Personeel	104,51	105,16	107,81	107,36	106,51	106,66	106,76	107,29	109,49	110,17	113,10	116,34	108,43



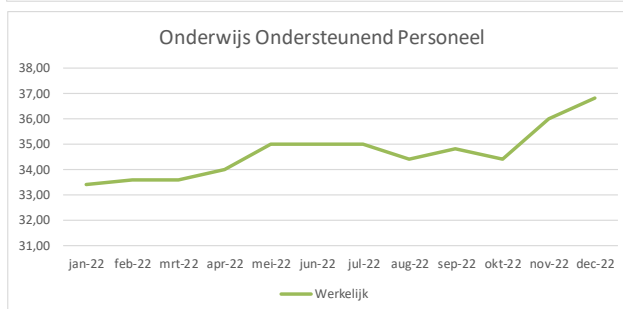
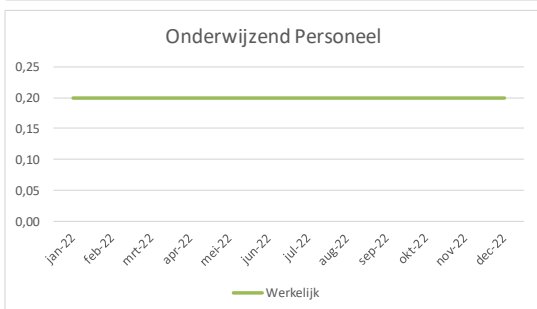
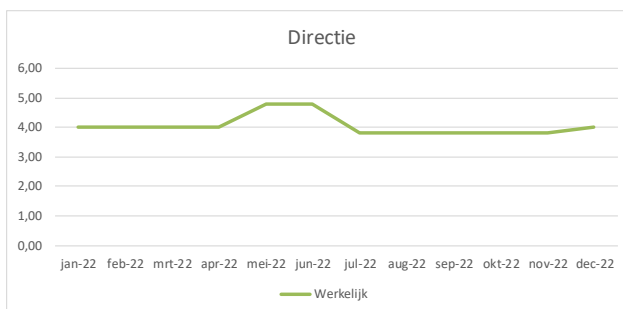
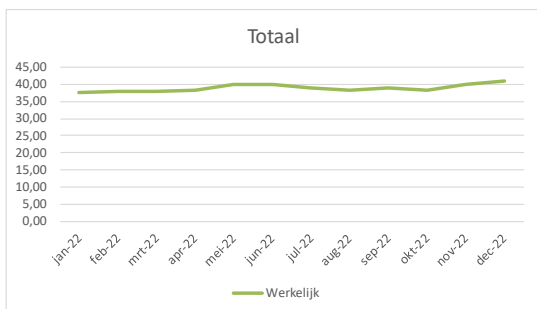
ROC Menso Alting		Excl. Detachering - Vervanging - Lio Stagiairs												Gemiddelde
	jan-22	feb-22	mrt-22	apr-22	mei-22	jun-22	jul-22	aug-22	sep-22	okt-22	nov-22	dec-22		
Totaal	61,40	61,40	62,20	60,87	60,57	60,57	60,57	59,78	58,43	58,41	58,81	59,81	60,23	
Directie	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	4,70	3,90	3,90	3,90	4,70	4,50	
Onderwijzend Personeel	40,96	40,96	41,26	41,26	41,96	41,96	41,96	40,70	40,50	40,88	41,08	40,88	41,20	
Onderwijs Ondersteunend Personeel	15,73	15,73	16,23	14,91	13,91	13,91	13,91	14,38	14,03	13,63	13,83	14,23	14,53	



Gomarus Totaal		Excl. Detachering - Vervanging - Lio Stagiairs												Gemiddelde
	jan-22	feb-22	mrt-22	apr-22	mei-22	jun-22	jul-22	aug-22	sep-22	okt-22	nov-22	dec-22		
Gomarus Totaal	277,65	278,43	281,17	280,98	279,35	279,41	279,51	282,00	279,04	280,39	280,27	281,51	279,98	
Directie	21,00	21,00	21,30	21,30	20,50	20,50	20,50	22,50	22,50	22,50	21,50	21,50	21,38	
OP	196,11	196,69	196,98	196,32	196,34	196,25	196,25	196,29	192,70	192,57	193,14	192,34	195,16	
OOP	60,54	60,74	62,89	63,36	62,51	62,66	62,76	63,22	63,84	65,32	65,64	67,68	63,43	

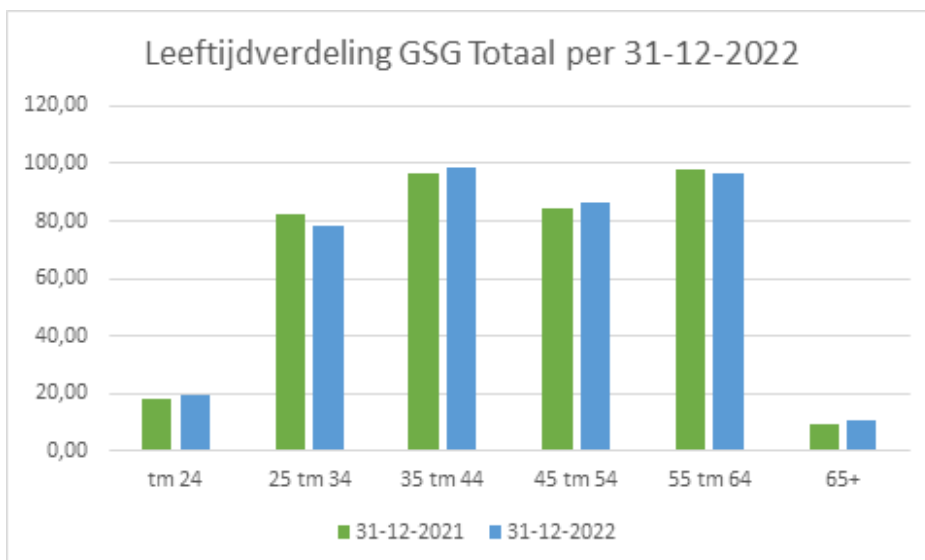


Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC													Gemiddelde
Excl. Detachering - Vervanging - Lio Stagiairs													
	jan-22	feb-22	mrt-22	apr-22	mei-22	jun-22	jul-22	aug-22	sep-22	okt-22	nov-22	dec-22	
Totaal	37,58	37,78	37,78	38,18	39,98	39,98	38,98	38,40	38,80	38,40	40,00	41,00	38,90
Directie	4,00	4,00	4,00	4,00	4,80	4,80	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	4,00	4,05
OP	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
OOP	33,38	33,58	33,58	33,98	34,98	34,98	34,98	34,40	34,80	34,40	36,00	36,80	34,65



Flexibele schil

		31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022
GSG totaal	Tijdelijk	14%	12%	10%	15%	19%	20%
	Vast	86%	88%	90%	85%	81%	80%
ROC Menso Alting	Tijdelijk	16%	14%	14%	18%	20%	19%
	Vast	84%	86%	86%	82%	80%	81%
Gomarus College	Tijdelijk	14%	13%	8%	14%	19%	21%
	Vast	86%	87%	92%	86%	81%	79%
Onderwijs Service Team - Bestuur - OPDC	Tijdelijk	16%	9%	19%	17%	18%	16%
	Vast	84%	91%	81%	83%	82%	84%



3.2 Speerpunten personeelsbeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM)

In 2022 is de Strategienota GSG 2022-2025 vastgesteld waarin de (onderwijskundige) opgaven voor de GSG, ROC Menso Alting en het Gomarus College staan beschreven. We hebben met elkaar een traject doorlopen (met verschillende frisdenkessessies) waarin in samenspraak met medewerkers een vertaling is gemaakt van de strategische koers naar uitgangspunten voor goed werkgeverschap, goed werknemerschap en goed leiderschap. Dit is vertaald naar een HR ambitie voor de komende jaren. In 2022 is een nieuwe organisatie-inrichting voor de GSG vastgesteld, waarmee we een aansturing en leiding hebben die dienstbaar is aan de herijkte koers. Onderdeel daarvan is dat we verantwoordelijkheden daar beleggen waar deze gedragen kunnen worden en tot de beste resultaten leiden. Gegeven de gemeenschappelijke opdracht die er ligt en de wens om meer de reis van de leerling en student als uitgangspunt te nemen, focussen directeuren zich daarbij nog meer dan voorheen op de strategische vraagstukken. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in versterking van de teamleiderslaag. De (startende) teamleiders volgen een gezamenlijk inductie- en management development-programma om zo een goede start in de organisatie te kunnen maken.

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 drie 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. In 2022 is een medewerkersonderzoek (MTO) uitgevoerd door Effectory. In de teams zijn gesprekken gevoerd over de uitkomsten ervan. De actiepunten uit deze uitkomsten komen weer terug in de te formuleren locatieplannen. Een troespunt is de zichtbare toegenomen waardering voor de ontwikkelingsmogelijkheden en de tevredenheid met het werk in relatie tot de zingevingsbehoefte van medewerkers. Een groot aandachtspunt is de toegenomen ervaren werkdruk. De gerichte interventies rondom vermindering van werkdruk komen tot uitdrukking in de werkverdelingsvraagstukken in relatie tot ons taakbeleid en rondom anders organiseren. Voor de medewerkers die vallen onder de CAO vo gaat het daarbij ook om de inzet van werkdrukmiddelen vanuit de extra toegekende middelen, individueel en collectief. De individuele middelen over 2022 worden in lijn met de landelijke richtlijnen in 2023 bij de meeste medewerkers uitbetaald, maatwerksituaties uitgezonderd. De collectieve middelen voor 2022 worden door de meeste teams meegenomen in de planvorming voor de besteding van de middelen richting 2023-2024, zie verder paragraaf 3.3.

We bleven in 2022 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 gaan in 2023 bezig met de uitwerking van de gesprekscyclus in lijn met de gestelde strategische doelen en opgaven.

Verder is er in het personeelsbeleid blijvend aandacht voor de verschillende levensfasen waarin de medewerkers zich bevinden. Medewerkers wordt maatwerk geboden op basis van de interne regelingen en de ruimte in de CAO’s. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn speerpunten in ons arbeidsvoorwaardenbeleid. 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. Vanaf maart 2022 is, in nauwe samenwerking en met input van OR- en pMR-leden, een geheel vernieuwde (wkr)-regeling opgesteld onder de titel “Kom in Beweging”.

Als werkgever hebben we onze verantwoordelijkheid ten opzichte van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We monitoren welke medewerkers onder de banenafpraak vallen en sturen hierop 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 eerder het inzetten van de doelgroep van de banenafpraak niet echt haalbaar leek. In de aanbesteding van de schoonmaak heeft dit onderdeel daarom specifieke aandacht gekregen en zijn hierover afspraken gemaakt.

3.3 Inzet werkdrukkiddelen

In het onderwijsakkoord (april 2022) is afgesproken dat geïnvesteerd wordt om het onderwijs samen mooier te maken door een aantal belangrijke thema’s daadwerkelijk aan te pakken. Voor de sector Voortgezet Onderwijs is dit onder andere vertaald in een investering in het verminderen van de werkdruk.

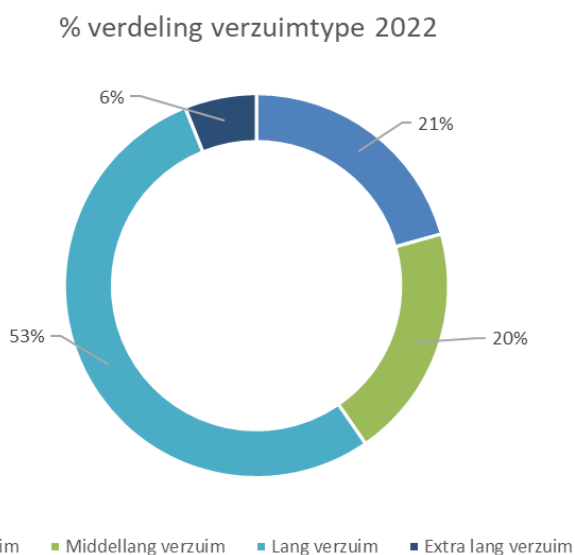
Medewerkers krijgen tijd in hun jaartaak om minder les te geven, meer tijd te besteden aan een bepaalde taak of een maatwerkafpraak te maken met hun leidinggevende. Elke locatie krijgt een budget waarmee de medewerkers collectieve maatregelen kunnen nemen die de werkdruk in hun locatie specifieke situatie kunnen helpen verminderen. Bij de inzet van individuele en collectieve middelen vormt de dialoog een centraal begrip. In 2022 heeft de bestuurder in samenspraak met de pMR een aantal kaders opgesteld waarbinnen de besteding van deze middelen kan plaatsvinden. In het voorjaar van 2023 zal er een collectief startmoment zijn en zullen medewerkers op elke locatie met elkaar in gesprek gaan over oorzaken van werkdruk en mogelijke oplossingen. Bestuurder en MR zullen op basis van de deelplannen een werkdrukplan voor het Gomarus College opstellen. Eerder al heeft ROC Menso Alting een dergelijk traject doorlopen.

3.4 Verzuim

Het verzuimpercentage is licht opgelopen naar 4,46% in 2022 (5,38% in 2018; 5,64% in 2019; 4,48% in 2020 3,79% in 2021). 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	5,43	1,21	1,18	2,68	0,36
Feb	6,44	1,95	1,05	3,18	0,26
Mrt	6,39	1,71	1,75	2,74	0,19
Apr	5,11	0,91	0,84	3,01	0,35
Mei	4,19	0,35	0,55	3,01	0,28
Jun	3,88	0,42	0,20	3,04	0,22
Jul	3,15	0,06	0,00	2,83	0,26
Aug	2,36	0,10	0,00	1,98	0,28
Sep	3,48	1,13	0,83	1,16	0,36
Okt	3,82	1,01	1,00	1,54	0,27
Nov	4,46	1,40	1,44	1,39	0,23
Dec	4,85	0,84	1,69	2,12	0,20
Gemiddelde	4,46	0,92	0,88	2,39	0,27

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 branchegemiddelde. 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. De aanpak van 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 gericht ondersteund met (preventieve) adviezen door de P&O-adviseurs. We hebben in 2022 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
2022	529	533	0,83
2021	341	478	0,71
2020	259	487	0,53
2019	343	504	0,68

In 2022 zijn de laatste trainingen ‘Regie op inzetbaarheid’ uitgevoerd. In 2020 en 2021 is gestart met deze training 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 is het verzuimbeleid in zijn geheel en specifiek met betrekking tot de continuering van de dienstverlening van de Arbodienst geëvalueerd. Hierin is ook extra aandacht voor de psychosociale arbeidsbelasting en veiligheid geweest. Om dit meer nadrukkelijk voor medewerkers te kunnen bieden en borgen is er inmiddels voor gekozen om een

externe vertrouwenspersoon, vindbaar en gekoppeld aan de providerboog van Zorg van de Zaak, specifiek voor medewerkers aan te stellen. In het komende jaar zullen we nagaan op welke wijze we de toerusting en taakverdeling voor de interne vertrouwenspersonen voor zowel leerlingen/studenten als ouders kunnen optimaliseren.

ROC Menso Alting

Het verzuimpercentage is in 2022 gestegen naar 6,23% (2021 4,74%).

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 verzuim is in 2022 licht toegenomen van 3,93% naar 4,32%. De begeleiding en sturing op verzuim is gericht op het bespreken van de mogelijkheden van de taken waarvoor de medewerker nog wel ingezet kan worden. Leidinggevende en medewerker hebben bij deze aanpak veelvuldig contact. Dit heeft een positief effect op de lengte van het (kortdurend) verzuim.

3.5 Beleid uitkeringen na ontslag

De aanpak met betrekking tot de ondersteuning bij (onvrijwillig) vertrekkende medewerkers is in het afgelopen jaar gecontinueerd. Het beleid is gericht op begeleiding van 'werk naar werk' om zodoende een nieuw perspectief te bieden en de uitkeringslasten zo laag mogelijk te houden. Er wordt gekozen voor een maatwerkbenadering omdat elke situatie uniek is. Gebruikmaken van netwerken is daarin een belangrijk instrument. In een aantal gevallen is bovenstaande niet mogelijk geweest. Een heel klein aantal medewerkers is in 2022 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, Inkoop, ICT en Huisvesting

Facilitaire zaken en Inkoop

Het vernieuwde inkoopbeleid GSG is in 2021 vastgesteld. De concrete invulling van dit beleid is en blijft een doorlopend proces dat in samenwerking met de locaties en/of inkoopteams wordt uitgevoerd. In 2022 zijn diverse aanbestedingen (Europees dan wel Meervoudig Onderhands) opgestart en/of afgerond. Om het inkoopproces in goede banen te leiden wordt de in 2021 opgestelde inkoop- en aanbestedingskalender gevolgd.

De aanbesteding van de inkoop van schoonmaak is in 2021 voorbereid en in 2022 afgerond. Dit heeft geleid tot een overeenkomst met Nivo Noord.

Verder is de aanbesteding voor kantoorartikelen in 2022 in samenwerking met een landelijk inkoopcollectief waar wij als GSG bij aangesloten zijn (Schoolinkoop.nl) voorbereid. Dit heeft geleid tot één nieuwe leverancier waarmee een raamovereenkomst is afgesloten voor de komende 4 jaar. De administraties op de locaties zijn in dit proces meegenomen en werken sinds 1 januari 2023 met deze leverancier. Voordeel hiervan moet onder andere zijn dat we minder facturen ontvangen, kosten besparen door uniformiteit in artikelen en de samenwerking tussen locaties bevorderen.

Om meer inzicht te krijgen op de spend binnen de GSG is in 2022 het contractbeheer verder uitgebouwd waarbij contracten worden vastgelegd in een contractenregister. Hierdoor is de contract compliance beter te volgen. Er is periodiek een spendanalyse uitgevoerd.

ICT

In 2022 is vooral uitvoering gegeven aan besluiten die eerder zijn genomen dat we voorzieningen meer in de vorm van een dienst uit de markt contracteren dan deze zelf bouwen en onderhouden. Dat heeft geleid tot een aantal aanbestedingen die contracten met een dienstverlener hebben opgeleverd of nog op gaan leveren. Het betreft hier een Europese aanbesteding voor het datacenter, een meervoudig onderhandse aanbesteding voor de levering en het beheer van alle switches en een inbesteding via SIVON, een vereniging waarvan we lid zijn, voor Wifi as a service, waarbij aanleg en beheer van het wifinetwerk in handen van een dienstverlener worden gelegd.

Door meer diensten uit de markt af te nemen en minder zelf te beheren, veranderen ook de werkzaamheden van de afdeling ICT. Daarop is en wordt ingespeeld met een scholingstraject en bezinning op de rollen en functies binnen de afdeling.

In 2022 zijn ook Europese aanbestedingen voor hardware (laptops en PC's) en audiovisuele middelen uitgevoerd. Dit heeft geleid tot een raamovereenkomst met drie leveranciers voor de hardware. Binnen deze raamovereenkomst zijn rond de zomer de eerste laptops, PC's en monitoren uitgevraagd. Voor audiovisuele middelen is inmiddels een contract met een leverancier getekend.

Daarnaast is in 2022 een globaal beleidsplan voor ICT voor de jaren 2022 – 2027 opgesteld en is de interne besturing van de ICT-agenda anders ingericht, waarbij het onderwijs steeds meer invloed krijgt op de agenda van de afdeling ICT.

Ook is een handboek ICT opgeleverd, dat middels jaarlijkse herziening actueel wordt gehouden.

Huisvesting

Door de prijsstijgingen is het niet gelukt om binnen het beschikbare budget een aannemer te contracteren voor de in 2022 geplande interne verbouw van ROC Menso Alting. Wel zijn diverse kleine verbeteringen aangebracht, zoals de splitsing/herinrichting van enkele lokalen en vernieuwing van de werkplekken voor studenten op de gangen. In 2022 werd landelijk de DUMAVA-subsidie aangekondigd waarop is ingeschreven. Ons ROC is ingeloot zodat we een subsidie voor verduurzaming tegemoet kunnen zien. Onze plannen zijn daarop aangepast naar alleen klimaatverbetering in het gebouw (inclusief verlichting) en het plaatsen van een warmtepomp waardoor het ROC minder afhankelijk wordt van gas.

De geplande aanpassing van het Binask lokaal in Assen is binnen budget uitgevoerd en wordt naar volle tevredenheid gebruikt. De aangevraagde SDE-subsidie voor het plaatsen van zonnepanelen is toegekend. In 2023 worden 190 zonnepanelen van 460kWp geplaatst waarmee de school circa 60% van het energieverbruik zelf kan opwekken.

Opnieuw kende Gomarus College Drachten een groeiend aantal leerlingen waardoor weer contact is gelegd met de gemeente voor het bijplaatsen van nog 2 noodlokalen. Inmiddels zijn ook die in gebruik genomen. Gemeente Smallingerland is gestart met het vormen van een nieuw Integraal Huisvesting Plan (IHP). In dat kader lopen de gesprekken voor permanente uitbreiding in de toekomst.

In Leeuwarden is in 2022 de tijdelijke locatie aan de Badweg het hele jaar gebruikt. Daarnaast kon gestart worden met de uitbreiding van de school aan de Irenestraat. De bouw van de extra 1000m² is in volle gang, het hoogste punt is inmiddels bereikt. Door vertraagde leveringen van bouwmaterialen is de oplevering uitgesteld naar de zomer van 2023. Bij de start van het nieuwe cursusjaar zal de uitbreiding in gebruik genomen worden. Na afronding van de werkzaamheden zal het gebouw geschikt zijn voor 430 leerlingen.

Door de invoering van betaald parkeren in de wijk is de parkeerdruk op de campus aan het Vondelpad in Groningen toegenomen. Het plein van Vondelpad 2 wordt bij pieken ingezet.

Op Vondelpad 1 is de Bètavleugel gerealiseerd. De kleurrijke en aantrekkelijke ruimten zijn in gebruik genomen; de kleuren vormen een inspiratiebron voor het binnenschilderwerk van de andere lokalen op de locatie dat vanuit het meerjarig onderhoud aan de beurt was.

De uitbreiding bij Vondelpad 2, waar het Techlab moet komen, is in voorbereiding. De komst van het Techlab brengt ook interne aanpassingen met zich mee. In 2023 hopen we een aannemer te contracteren waarna gestart kan worden met de bouw.

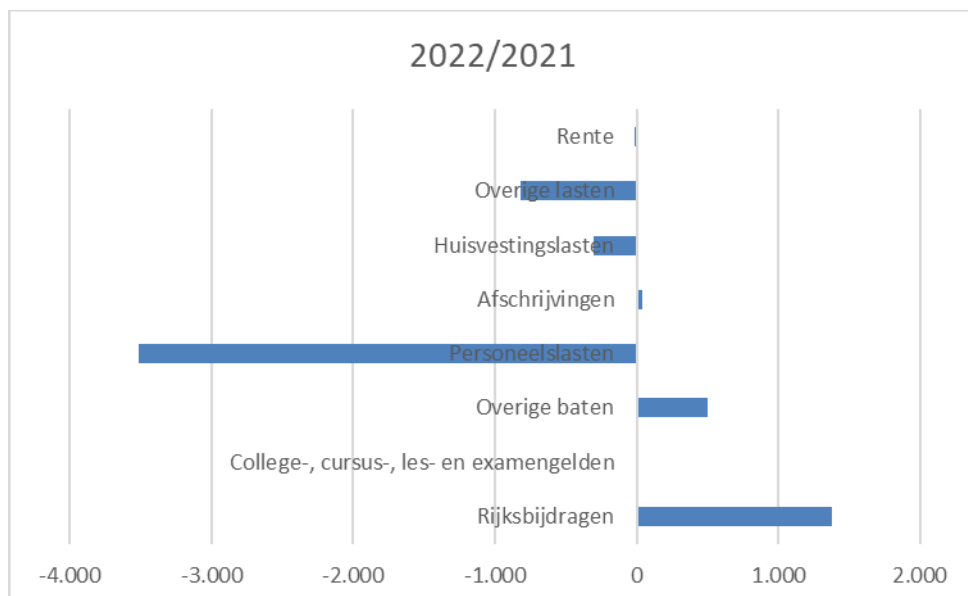
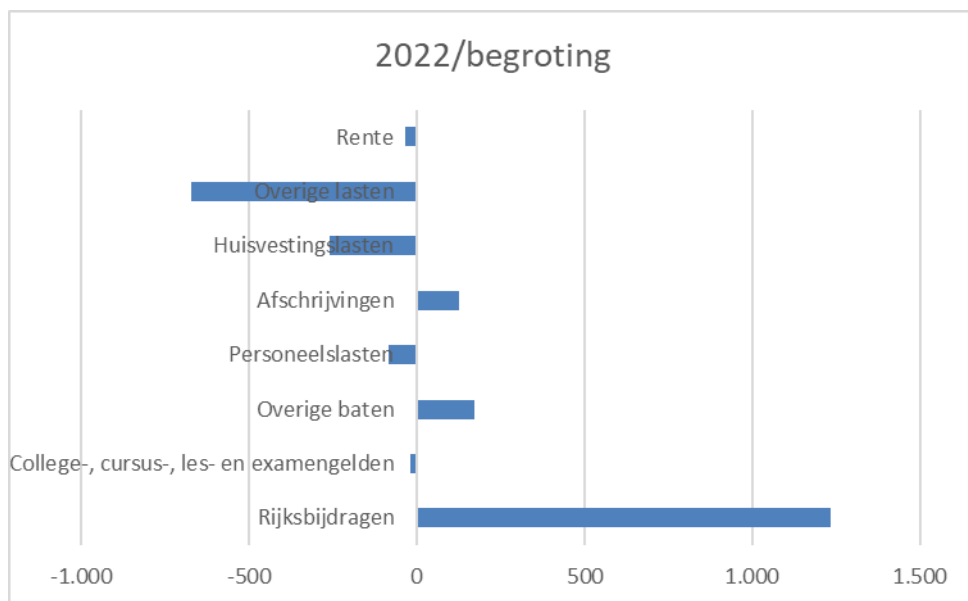
Het nieuwe entreeplein van Vondelpad 3 is afgerond. De afgelopen zomer hebben we kunnen genieten van de bloemenperken die mede door de leerlingen zijn aangelegd. Door de verplaatsing van de biologiesectie naar Vondelpad 1 is er meer ruimte ontstaan voor de zorgafdeling in de school. Plannen voor aanpassingen zijn voorbereid en de uitvoering zal plaatsvinden in het voorjaar van 2023.

In 2022 is de begane grond vleugel van de Magnolia verbouwd. Er is ruimte gemaakt voor een extra lokaal in de aula en de garderobe is verplaatst waardoor in het hart van de school een gezellige plek is ontstaan voor de leerlingen.

4.2 Financiën

Financieel resultaat

Het resultaat over 2022 is uitgekomen op € 373.000 dit is 0,89% de totale baten. Het begroot resultaat over 2022 was -€ 29.000. Het resultaat over 2021 was € 3.166.000, 7,85% 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 2022 ten opzichte van de begroting 2022; de tweede figuur geeft het verschil per hoofdkostensoort weer van de resultaten 2022 ten opzichte van de resultaten 2021 (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 ontwikkeling aantal leerlingen en studenten (begroot was 5,2%).		-117	Structureel
Bijdragen strategisch personeelsbeleid en onderwijsakkoord 2022	1.313		Incidenteel
Kwaliteitsagenda MBO Resultaatafhankelijk: te ontvangen in 2023 op basis van de eindreview		-260	Incidenteel
Hogere bijdragen van de samenwerkingsverbanden	146		Structureel
Hogere bijdrage sterk techniek onderwijs	284		Incidenteel
De loonkosten zijn gemiddeld lager (door prijsbijstelling en ziektevervanging) en lager aantal fte's.	704		Incidenteel/ structureel
De sociale lasten zijn minder gestegen dan verwacht bij de begroting	148		Incidenteel
Voor NPO was een stelpost opgenomen onder de personele lasten die deels is gerealiseerd onder leer- en hulpmiddelen. Daardoor zijn de personeelskosten lager en de leer- en hulpmiddelen hoger dan begroot.	433	-498	Incidenteel
Hogere kosten inhuur Personeel		-278	Incidenteel
Hogere reserveringen in verband de uit te betalen werkdrumiddelen 2022/2023		-769	
Lagere Afschrijvingslasten door latere realisatie van investeringen	125		
Hogere Huisvestingslasten door hogere schoonmaakkosten door aanbesteding en prijsstijgingen en huren door huur van extra ruimte en hogere prijzen		-259	
Hogere kosten advies en contributies		-155	

Ten opzichte van 2021 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 en hoger aantal leerlingen en studenten	643		Structureel Incidenteel
Hogere doelsubsidie strategisch personeelsbeleid en onderwijsakkoord 2022	1.061		Incidenteel
Hogere doelsubsidies voor Sterk Techniekonderwijs	470		Incidenteel
Lagere doelsubsidies Extra hulp in de klas en inhaal en ondersteuningsprogramma's (in 2021 ontvangen)		-825	Structureel
Hogere overige baten door minder verhuur, lagere ouderbijdragen, lagere bijdragen excursies, cursusgelden kraamverzorgenden en symbiosegelden	382		Incidenteel
Hogere loonkosten (indexering en meer personeel)		-2.104	Structureel /incidenteel
Hogere reserveringen voor de uitbetaling van de werkdrumiddelen 2022/2023		-769	Incidenteel

Meer overige kosten personeel		-332	Incidenteel
Minder terug ontvangen uitkeringen		-180	Incidenteel
Hogere kosten huisvesting; o.a. door hogere kosten schoonmaak		-299	Structureel
Meer kosten excursies en leerlingactiviteiten		-457	Incidenteel
Meer materiële kosten onderwijs, leerling begeleiding en onderwijsontwikkeling		-430	Incidenteel
Kosten leermiddelen (in 2021 heeft een afrekening voorgaande jaren plaatsgevonden)	194		Incidenteel
Minder kosten toegerekend aan overlopende bijdragen in 2021	165		Incidenteel

Indicatoren

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	Signalering
Solvabiliteit	0,58	0,62	0,57	0,61	0,51	0,54	0,57	0,57	Bij een waarde lager dan 0,3
Liquiditeit	1,66	1,88	1,46	1,35	1,13	1,28	1,53	1,68	Bij een waarde lager dan 0,75
Rentabiliteit	0,89%	7,86%	2,85%	4,24%	-3,20%	-1,60%	-0,40%	1,30%	n.v.t.
Kapitalisatiefactor	48%	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 2021 gestegen. Deze stijging is vooral veroorzaakt door het jaarresultaat en de ontvangen subsidies in het kader van Sterk Techniekonderwijs (STO), het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en het Onderwijsakkoord 2022. 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 gedaald ten opzichte van vorig jaar. Hoewel het saldo van eigen vermogen en voorzieningen licht is gestegen, is het balanstotaal veel sterker gestegen door (incidenteel) veel hogere kortlopende schulden als gevolg van vooruitontvangen subsidies. De ratio ligt ruim boven het minimum dat de inspectie als ondergrens hanteert.

Eigen vermogen

De totale vermogenspositie is in het afgelopen verslagjaar licht gestegen (€ 12,5 mln; 2021 € 12,1 mln) als gevolg van het positieve resultaat. In de jaren 2018-2021 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 2022 0,76 (2020 0,79) 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 € 4,3 mln hoofdzakelijk door de stijging van de liquide middelen als gevolg van de vooruitontvangen subsidies. De kasstroom uit investerings- en financieringsactiviteiten ligt iets hoger dan vorig jaar. In het verslagjaar zijn de gedane investeringen ad € 1,7 mln ongeveer 0,5 mln hoger dan de afschrijvingen ad € 1,2 mln.

4.3 Toekomst- en continuïteitsparagraaf

Kengetal	2022	2023	2024	2025	2026
Leerlingen	3157	3263	3276	3244	3107
Studenten BOL/BBL	607	611	626	614	612
<i>situatie op 1/10 van het jaar</i>	3764	3874	3902	3858	3719

Personele bezetting					
Management/Directie	29,9	33,0	32,9	32,3	32,3
Onderwijzend personeel	241,2	239,0	235,5	231,3	226,9
Overige medewerkers	115,1	114,4	114,2	114,2	114,2
	386,2	386,4	382,6	377,8	373,4

Balans	2022	2023	2024	2025	2026
Activa					
Immateriële vaste activa	119	95	106	115	122
Materiële vaste activa	10.229	13.553	13.441	13.463	12.866
Voorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	1.438	1.438	1.438	1.438	1.438
Liquide middelen	14.430	11.062	10.814	10.550	11.431
Totaal activa	26.216	26.148	25.799	25.566	25.857

Passiva					
Eigenvermogen	12.480	12.555	12.349	12.259	12.693
Algemene reserve	11.686	10.656	11.820	11.800	12.304
Bestemmingsreserve	794	1.899	529	459	389
Voorzieningen	2.723	2.723	2.723	2.723	2.723
Langlopende schulden	1.470	1.327	1.184	1.041	898
Kortlopende schulden	9.543	9.543	9.543	9.543	9.543
Totaal Passiva	26.216	26.148	25.799	25.566	25.857

Baten	2022	2023	2024	2024	2024
Rijksbijdragen OCW	37.463	36.737	35.595	35.909	35.899
Overige subsidies OCW	1.068	749	709	408	94
Ontvangen doorbetalingen RB SWV	2.283	2.181	2.181	2.145	2.182
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	17	24			
Cursusgelden	27	37	37	37	52
Contractonderwijs	37	100	100	100	100
Overige baten	1.151	964	949	951	935
	42.046	40.792	39.571	39.550	39.262
Lasten					
Personeelskosten	32.960	33.095	32.009	31.705	31.113
Afschrijvingen	1.243	1.592	1.876	2.013	2.110
Huisvestingskosten	1.743	1.597	1.590	1.627	1.543
Overige lasten	5.643	4.383	4.252	4.245	4.016
Totaal lasten	41.589	40.667	39.727	39.590	38.782
Saldo Baten en Lasten gewone bedrijfsvoer	457	125	156-	40-	480
Rente baten	-	-	-	-	-
Rente lasten	84	50	50	50	46
Saldo Financiële bedrijfsvoering	84-	50-	50-	50-	46-
Totaal resultaat	373	75	206-	90-	434
Jaarrresultaat	373	75	206-	90-	434

Kengetallen:	2022	2023	2024	2025	2026
Leerlingen per Fte	9,7	10	10,2	10,2	10
Leerlingen per Fte OP	15,6	16,2	16,6	16,7	16,4
Kosten Fte in loondienst x 1000	€ 85,3	€ 85,6	€ 83,7	€ 83,9	€ 83,3
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,7	1,3	1,3	1,3	1,3
Solvabiliteit I	0,48	0,48	0,48	0,48	0,49
Rentabiliteit in % van de omzet	0,9%	0,2%	-0,5%	-0,2%	1,1%

Toelichting:

De toekomst- en continuïteitsparagraaf gaat uit van de vastgestelde meerjarenbegroting 2022-2026. Waar deze begroting is achterhaald door recente ontwikkelingen, bijvoorbeeld het Nationaal Programma Onderwijs, wordt uitgegaan van de vastgestelde Kadernota 2023-2024.

Leerlingen/studenten: bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2022-2026 zijn de prognoses van aanmeldingen en inschrijvingen geactualiseerd. In de prognose voor het Gomarus College zijn de gegevens verwerkt van het aantal leerlingen dat op de basisscholen in de regio is ingeschreven. Op grond van deze gegevens en een hoger dan verwacht aantal aanmeldingen, 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 referentieramingen die door de MBO-raad worden opgesteld. Die ramingen gaan uit van landelijke, demografische ontwikkelingen. Om ook de eigen prognose te verbeteren is gewerkt aan een systeem dat reële prognoses van de instroom bij ROC Menso Alting mogelijk maakt. Eén van de problemen daarbij is de relatief kleine omvang en het beperkte aanbod van ons ROC, waardoor de betrouwbaarheid van statistische prognoses afneemt.

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 en 2022. Dit zal ook het geval zijn in 2023 tot en met 2024. Dit leidt tot een incidentele uitbreiding van het aantal fte's in die jaren. Het in 2022 gesloten onderwijsakkoord zal voor het VO structureel gaan leiden tot een toename van het aantal fte's.

Investerings 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 voor het merendeel financiering beschikbaar gesteld door de gemeente. De bouw is inmiddels gestart en de oplevering is gepland voor de zomer 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 er vindt aan nieuwbouw gelijkwaardige renovatie plaats. Dit is onderdeel van een Integraal Huisvestingsplan dat door de gemeente Groningen is opgesteld en dat tot stand is gekomen na een grondige inventarisatie van de staat van de schoolgebouwen. De vervanging van de locatie 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 deze baten de komende jaren iets zullen 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.

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

In de 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.

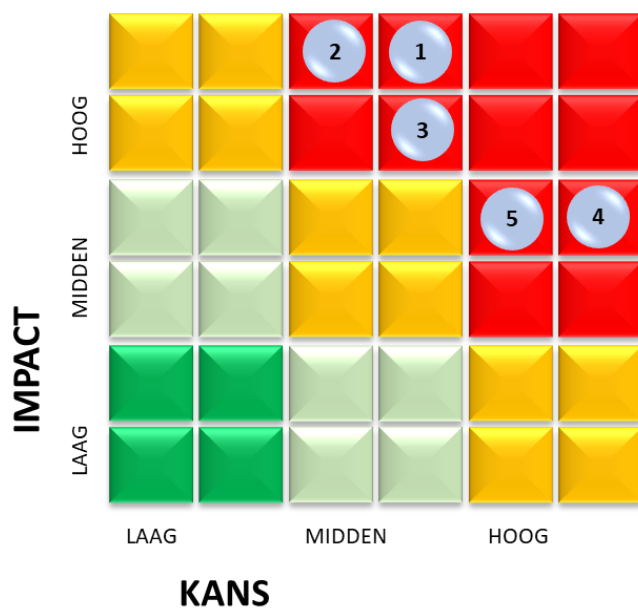
Risicomanagement

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

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

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

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



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

Om deze vorm van risicomanagement en -bewustzijn verder te borgen in de organisatie heeft de GSG een riskboard ingesteld. Deze houdt toezicht op de opzet en implementatie van het operationeel risicomanagement. En monitort het GSG risicoprofiel in relatie tot de GSG risicobereidheid. De riskboard bestaat uit de bestuurder en de risico-eigenaren. Bij het risicoprofiel zoals dat eind 2022 is vastgesteld zijn dat de controller, en de directeuren met de portefeuilles Onderwijs en Kwaliteit, HR, Marketing en ICT.

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

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

4.5 Treasury-management

De tijdelijk overtollige middelen worden bij de huisbankier in rekeningen-courant, op spaarrekeningen en in deposito's bij gerenommeerde instellingen aangehouden. In 2022 is het treasurystatuut geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. In dit statuut is vastgelegd dat beleggen en belenen uitsluitend is toegestaan met inachtneming van de regels zoals opgenomen in de Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek. De beschikbare middelen worden in deposito aangehouden bij de bank.

4.6 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 2022 een fors 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. In 2022 is besloten de stichting op te heffen, dit besluit wordt in 2023 geëffectueerd.

Vanuit Stichting GRIP zijn worden christelijke 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.

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 zorgcoördinatoreniveau veelvuldig afgestemd. Op bestuurlijk niveau is onder andere gesproken over de (verplichte afbouw van te hoge) financiële reserves van de samenwerkingsverbanden.

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

4.8 Besteding geormerkte subsidies

Voor een totaaloverzicht van de subsidies voor het 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 € 80.005 ontvangen (in 2021: € 58.718). Deze middelen worden besteed aan begeleiding en studiekosten alsmede aan het beschikbaar stellen van studieverlof.

Vanuit de Subsidieregeling sterk techniekonderwijs 2020–2023 hebben we als deelnemer aan de regio's Groningen Stad en TEC Drachten in 2022 € 779.604 besteed. Naast besteding aan de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen naar het MBO en de introductie van nieuwe keuzevakken is een techniek-event georganiseerd waar bedrijven en overheidsinstellingen aan leerlingen uit het basisonderwijs en de onderbouw van het VMBO hebben laten zien wat ze te bieden hebben op het gebied van techniek. Vanuit de aanvullende bekostiging voor techniekonderwijs hadden we in 2019 al € 319.620 ontvangen en in 2018 € 177.682. In 2022 heeft geen besteding van deze middelen plaatsgevonden. Het nog niet bestede saldo van € 306.252 wordt gereserveerd voor een investering in een Techlab in de VMBO-locatie op het Vondelpad.

Vanuit de subsidieregeling Pilot praktijkgericht programma gl/tl hebben we in tot en met 2022 in totaal € 191.160 ontvangen. In 2021 is een brood- en banketmachine aangeschaft waarvan de afschrijvingslasten ten laste van deze subsidie worden gebracht. Daarnaast zijn deze middelen ingezet voor uren vervanging of nieuw aangestelde medewerkers en diverse materiele aanschaffingen.

MBO

Vanuit de Subsidieregeling zij-instroom hebben we € 20.000 ontvangen (in 2021: € 80.000). 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 € 2.903 ontvangen (in 2021: € 9.954). 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 2022

Samenstelling Raad van Toezicht

1. Dr. G.J.W. (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 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 Gomarus.
3. Prof. dr. A. (Arnold) Huijgen, *voorzitter en portefeuille identiteit*
Hoogleraar dogmatiek aan de Protestantse Theologische Universiteit (PhTU). Lid Raad van Toezicht Stichting Opella. Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomarus. Lid deputaatschap buitenlandse kerken Christelijke Gereformeerde Kerken. Voorzitter Vereniging voor Theologie.
4. M.L. (Machteld) Meijer – Noordveld, *portefeuille financiën en bedrijfsvoering*
Manager onderzoek, projecten en coaching bij ZorgpleinNoord. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomarus.
5. Drs. R. (Rolf) Robbe, *portefeuille onderwijs*
Auteur en zelfstandig ondernemer. Eigenaar Rolf Robbe Training & Advies. Senior Consultant bij Bureau Meesterschap. Lid Raad van Toezicht CSG Reggesteyn (Stichting voor Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Nijverdal-Rijssen en Omgeving). Voorzitter Vrijwilligersraad Dalfsen. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Gomarus.

Data van eerste benoeming en zittingstermijn:

G.J.W. Bent	01-10-2021	eerste termijn
R.H. Bouman	30-06-2016	tweede termijn
A. Huijgen	24-01-2017	tweede termijn
M.L. Meijer - Noordveld	11-11-2019	eerste 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.

Drs. R. Robbe heeft in februari 2023 afscheid genomen van de Raad van Toezicht. Hij is opgevolgd door A.R. Langenberg – Klok MSc. M.L. Meijer – Noordveld neemt na de zomervakantie 2023 afscheid van de Raad van Toezicht. Zij wordt opgevolgd door P. Hakvoort MBA.

Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit één lid: E. van Hoorn RA. Op 31 december 2022 had hij de volgende nevenfuncties: Voorzitter Stichting Vrienden van Gomarus. Bestuurslid Stichting Coördinatie Financiële Acties voor het Gereformeerde Onderwijs. Voorzitter Coöperatie MBO-voorzieningen. Bestuurslid van

de Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs VO Fryslân-Noard, Noord- en Midden Drenthe, en Zuidoost Friesland. Lid Raad van Toezicht Stichting Protestants Christelijk Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs in Kampen. Lid Raad van Toezicht Zorgverlening Het Bakken te Elburg. Bestuurslid van Stichting Beheer Derdengelden CCV en Stichting Administratiekantoor OV CCV te Arnhem.

Een actueel overzicht van de samenstelling, portefeuillevindeling en hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur is te vinden op de websites van onze scholen.

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 2022

Code	Titel	SBU
K0006	Assisteren bij sport en recreatie	240
K0790	Belevingsgericht werken	240
K0145	Combifunctionaris IKC / Brede School	240
K0022	Digitale vaardigheden basis	240
K0148	Doorstroom naar HBO Gezondheidszorg	240
K0231	Doorstroom naar HBO mens en maatschappij	240
K0960	Duits A2/B1 in het beroepsonderwijs	240
K0030	Duurzaamheid in het beroep C	240
K0031	Duurzaamheid in het beroep D	240
K0152	Expressief talent	480
K0905	Helpende plus	240
K0055	Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit	240
K0202	Internationaal II: werken in het buitenland	480
K0512	Lean en creatief	240
K0920	Leider sportieve recreatie	240
K0066	Mensen met licht verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag	240
K0067	Mensen met niet-aangeboren hersenletsel	240
K0072	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)	240
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap	240
K0877	Persoonlijk Profileren	240
K1200	Verdieping in de kraamzorg	480
K1006	Verdieping palliatieve zorg	240
K0610	Verpleegkundige zorg voor kwetsbare ouderen in een kortdurende (acute) situatie	240
K1137	Voeding & hospitality in zorg en welzijn	240
K0125	Vorbereiding hbo	240
K0974	Vorbereiding pabo	240
K0290	Werken met baby's	240
K0186	Wijkgericht werken	240
K0137	Zorg en technologie	240
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
	<i>Vacature</i>	Lid

Begin 2023 is de OR weer voltallig: Christiaan Soeters treedt toe tot de OR.

Studentenraad	Naam	Functie
	Marjolein Wieringa	Voorzitter
	Isa Renkema	Secretaris
	Renee Pathuis	Communicatie
	Anniek Evers	Lid
	Johan Prins	Lid
	Joëlle Boonstra	Lid

Samenstelling op 31 december 2022.

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 in dat geval 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.
Thema 8	Buitenlandse studenten	Er volgen uitsluitend buitenlandse deelnemers die rechtmatig in Nederland verblijven een opleiding.

Bijlage 4: Uitwerking verantwoording Kwaliteitsagenda ROC Menso Alting 2019-2022

In deze bijlage is de verantwoording van de Kwaliteitsagenda ROC Menso Alting 2019-2022 opgenomen. De tabellen geven per ambitie weer (zoals beschreven in hoofdstuk 3 van de Kwaliteitsagenda) wat de nulsituatie en het beoogde effect was, welke activiteiten er gepland stonden (zo genoemde ambities uit hoofdstuk 2 van de Kwaliteitsagenda) en welke normen we gesteld hebben. Daarnaast is opgenomen welke activiteiten zijn uitgevoerd en wordt de realisatie van de normen beschreven met een toelichting op de cijfers en de beschrijving van het proces en de behaalde effecten. De percentages die in rood zijn weergegeven vallen onder de gestelde norm, in het groen staan de behaalde normpercentages en in het oranje staan de percentages die niet onze norm halen, maar wel boven het landelijk gemiddelde scores.

In hoofdstuk 2 van de Kwaliteitsagenda zijn budgetten gekoppeld aan de voorgenomen activiteiten (ambities), de besteding daarvan is terug te vinden in de financiële verantwoording die direct volgt op de tabellen.

Speerpunt 1: Jongeren in kwetsbare posities

Ambitie 1.1 De loopbaanbegeleiding en het burgerschapsprogramma zijn zo vorm gegeven dat alle jongeren, ook jongeren in kwetsbare posities en volwassenen (nieuwkomers) gelijke kansen geboden worden om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen om zo door te kunnen stromen naar vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt.	Nulsituatie ROC Menso Alting trekt momenteel nog relatief weinig kwetsbare jongeren met een uitkering en/of zonder recente opleiding aan. Onze kleinschaligheid en goede zorgstructuur bieden voor jongeren in een kwetsbare positie extra kansen om toch een opleiding te kunnen volgen. Vanuit onze visie op begeleiding willen we de goede score op dit speerpunt graag behouden. Vanuit analyse blijkt dat we veel aandacht besteden aan de vorming van de studenten, maar dit is nog niet in een duidelijke programmering vastgelegd.	
	Beoogde effecten Studenten geven aan dat er meer aan hun persoonlijke (begeleidings)behoefte wordt voldaan door een eenduidig SLB-programma met ruimte voor individuele begeleiding. Studenten waarderen de oriëntatie op de arbeidsmarkt, vervolgopleidingen en de voorbereiding op het functioneren in de maatschappij. Studenten leren van de feedback van de docenten; Studenten waarderen de mogelijkheden om zelf invulling te geven aan opdrachten.	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022 <ul style="list-style-type: none"> Een intensiever en herkenbaar (studie)loopbaan begeleidingsprogramma aanbieden. Gecombineerde competentie-ontwikkeling bij Zorg en Welzijn aanbieden voor een breder pallet aan vaardigheden en competenties bij de welzijn-en verzorgende studenten. 	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022 <ul style="list-style-type: none"> Er is een apart lesprogramma voor loopbaanbegeleiding ontwikkeld en er wordt in het laatste studiejaar een loopbaandag georganiseerd. Alle teams hebben een programma ontwikkeld voor hun studieloopbaanbegeleiding (slb). Deze worden door vakevaluaties met studenten geëvalueerd en bijgesteld. De CanMEDSrollen zijn toegevoegd in de curricula van de opleidingen en zorgen daardoor voor een breder pallet aan vaardigheden. De opleidingen VZ en MZ zijn gecombineerd om zo aan te sluiten op de actuele vraag uit het werkveld.

	Normen 2020 <ul style="list-style-type: none"> • 77% van de studenten is werkzaam in een beroep direct in het verlengde van de opleiding. • Niet meer dan 40% uitval na het eerste jaar hbo. • 50% van onze studenten niveau 3 stroomt door naar niveau 4. • 50% van onze studenten niveau 4 stroomt door naar het hbo. 	Realisatie 2020 <ul style="list-style-type: none"> • 57% van de werkende alumni studenten vindt een baan in dezelfde beroepsgroep. 94% van de werkende alumni heeft een baan in hetzelfde domein als de gevolgde opleiding.¹ • In 2020 zijn er 21 studenten begonnen aan een hbo-opleiding, daarvan heeft 52% de propedeuse gehaald in het eerste jaar. Vanwege corona was er dat jaar geen bsa. Studenten kregen een studieadvies dat niet bindend was. De daadwerkelijke uitval is daarom niet te meten. • In 2020 is 21,3% van onze niveau 3 studenten doorgestroomd naar niveau 4. Dat is hoger dan het mbo-gemiddeld (20,7%).² • In 2020 is 37,9 % van van onze niveau 4 studenten doorgestroomd naar het hbo. Dit is hoger dan het landelijke gemiddelde van 36,7%.³
	Normen 2022 <ul style="list-style-type: none"> • 80% van de studenten is werkzaam in een beroep direct in het verlengde van de opleiding. • Niet meer dan 30% uitval na het eerste jaar hbo. • 60% van onze studenten niveau 3 stroomt door naar niveau 4. • 60% van onze studenten niveau 4 stroomt door naar het hbo. 	Realisatie 2022 <ul style="list-style-type: none"> • 53% van onze alumni heeft een baan en 42% leert door. Daarnaast krijgen de meeste alumni (63%) na hun stage een contract aangeboden bij hun stagebedrijf en hebben onze alumni dus een baan die passend is bij hun behaalde opleiding. • Het uitvalpercentage van onze studenten bij de drie noordelijke hbo's is 14% in 2021. Het doorstroomaantal vanuit onze instelling naar de drie noordelijke hbo's is in 2021 44 studenten.⁴ • In 2021 is 23,0% van onze niveau 3 studenten doorgestroomd naar niveau 4. Dat is hoger dan het mbo-gemiddelde (16,1%).⁵ • In 2021 is 45,5 % van onze niveau 4 studenten doorgestroomd naar het hbo. Dit is hoger dan het landelijke gemiddelde van 33,6%.⁶
	Toelichting op de behaalde resultaten 2019-2022	
	<p>Onze studenten die doorstromen naar het hbo kiezen voornamelijk voor de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden Hogeschool. De doorstromers doen het goed. Dit blijkt ook uit de resultaten van de Hanzehogeschool. In 2019 zijn er 26 studenten begonnen, daarvan heeft 65% de propedeuse gehaald in het eerste jaar, dit</p>	

¹ DUO Schoolverlatersonderzoek 2020.

² Benchmarkonderzoek 2021.

³ Benchmarkonderzoek 2021.

⁴ Database doorstroom mbo-hbo 2023

⁵ Benchmark 2021.

⁶ Benchmark 2021.

is een stijging ten opzichte van 2018 (46%). In 2019 was er bij de Hanzehogeschool een uitstroom van 19%, dit is een daling ten opzichte van 2018 (32%).⁷ Verder blijkt uit de resultaten dat onze studenten goed worden voorbereid op hun leven na het mbo. 53% van onze alumni heeft een baan en 42% leert door. Daarnaast krijgen de meeste alumni (63%) na hun stage een contract aangeboden bij hun stagebedrijf en hebben onze alumni dus een baan die passend is bij hun behaalde opleiding. Het streefpercentage voor het aantal jongeren dat doorstroomt van een niveau 3 naar een niveau 4 opleiding is niet gehaald. Het betreft hier de cijfers over de interne doorstroom. Studenten die naar een andere mbo-instelling doorstromen (op een hoger niveau) zitten hier niet bij. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is het voor studenten aantrekkelijk aan het werk te gaan. Dit is een reden voor de verminderde doorstroom naar een hoger niveau. Een andere reden is dat sinds 2018 de toelatingseisen voor niveau 4 opleidingen zijn versoepeld voor studenten met een vmbo-kb-diploma. Deze stromen nu in op niveau 4. Het aantal studenten dat doorstudeert aan het hbo is fors hoger dan het landelijke gemiddelde. De gestelde norm in 2022 voor doorstroom naar het hbo is achteraf gezien te hoog en niet realistisch gesteld, zeker gezien het landelijk gemiddelde. We zijn daarom tevreden met de behaalde resultaten. Voor de jaren 2020 en 2021 moet rekening worden gehouden met de effecten van corona. Het bindend studieadvies is niet toegepast, studenten krijgen meer ruimte om door te stromen. Dit heeft geleid tot reparatieprogramma's in de hogere jaren en in sommige gevallen heeft dit geleid tot studievertraging.

Proces en behaalde effecten

Een intensiever en herkenbaar studieloopbaanprogramma

Alle teams hebben een programma ontwikkeld voor hun studieloopbaanbegeleiding (slb). Belangrijk hierbij is dat alle studenten begeleid worden passend bij hun situatie. Er wordt bij alle teams extra begeleiding gegeven aan kwetsbare studenten. Er zijn teamleden die extra uren hebben gekregen om de slb'ers te ondersteunen en de extra begeleiding op te pakken (pluscoaches). Ook hebben zij extra stagebezoeken afgelegd. Daarnaast hebben slb'ers zelf extra uren gekregen zodat er extra contactmomenten ingepland konden worden. Studenten die moesten verlengen hebben extra begeleiding gekregen van hun slb'er. Hiervoor zijn ook extra uren ingezet.

De teams bevragen de studenten door middel van vakevaluaties naar de tevredenheid over de studieloopbaanbegeleiding. Eventuele verbeterpunten worden besproken en verwerkt in het onderwijsprogramma. Het effect van dit studieloopbaanprogramma is dat de studieloopbaanbegeleider (slb'er) de studenten goed kent. Als de slb'er niet verder kan helpen bij bepaalde zorgen, problematieken of vragen, dan weet de slb'er bij wie de student terecht kan, zoals bij het IZAT voor zorgvragen. Het IZAT helpt verder of verwijst door naar een hulpverleningsorganisatie of naar de maatschappelijk werker die in school spreekuur heeft vanuit het wijkteam. Mocht de student vastlopen en niet verder gaan bij ons en nog niet de volgende stap kunnen zetten, dan kan de student terecht bij het schakelteam. Het schakelteam begeleidt studenten die tot de ontdekking zijn gekomen dat de opleiding die ze hebben gekozen niet passend is. De betreffende student heeft soms nog geen idee welke opleiding hij hierna wil volgen. Bij het maken van een keuze ondersteunt het schakelteam. Het schakelteam zet een traject uit waarbij het doel is het vinden van een nieuwe opleiding. Zodoende wordt voorkomen dat de student tussen wal en schip raakt en gezorgd dat de student juist weer enthousiast verder kan gaan met zijn studieloopbaan. Reacties van studenten op de begeleiding van het schakelteam zijn: **“Door de gesprekken met het schakelteam kreeg ik weer grip op mijn toekomst en wist ik welke vervolgopleiding ik wilde volgen.” “Het schakelteam geeft om mij en mijn proces!” “Ik denk dat ze mij heel goed hebben geholpen en dat ik het misschien zonder ze niet had gehaald.” “Een hele duidelijke en fijne begeleiding waarvan je weet dat er stappen worden gemaakt!”** Door de inzet van het schakelteam wordt voorkomen dat de student ongemotiveerd lessen volgt waar hij of zij het belang niet van inziet. Door een programma op maat te maken, passend bij vervolgoeuzes, is de student meer gemotiveerd en is de kans op een geslaagde volgende stap veel groter.

Tijdens de schoolsluitingen als gevolg van de coronamaatregelen was de school elke dag open voor studenten die daar, om welke reden dan ook, behoefte aan hadden. Deze behoefte is door het IZAT actief uitgevraagd bij de slb'ers zodat er een goed beeld was van de studenten die dit betroffen. 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 hebben, toch thuis het onderwijs volgen en de opdrachten maken.

⁷ Schooldossier 2019-2020, Hanzehogeschool, december 2020.

	<p>Voor het onderdeel loopbaan is een apart lesprogramma ontwikkeld en wordt er in het laatste studiejaar een loopbaandag georganiseerd. Er wordt o.a. gewerkt met de methode Grondstof. Studenten maken een portfolio gevuld met gemaakte opdrachten over hun vaardigheden, dromen en wensen m.b.t. hun toekomstige beroep. Verder krijgt de student vanuit deze methode 'handreikingen' voor het dagelijks leven zoals over wat kost het wonen op kamers, hoe werkt verzekeren en wat kan er gebeuren als je veel geld leent. Eén van de gastdocenten tijdens de loopbaandag gaf aan: “Wat een bijzonder publiek op deze school, goed om zoveel enthousiasme en motivatie te zien onder studenten.” Een reactie van een student op de loopbaandag: “Deze workshop dag heeft mij iets meer inzicht gegeven in alle mogelijkheden die er zijn na het mbo en in het werkende leven. Zo wist ik eerder nog niet wat je allemaal bij defensie kan doen buiten bij het leger gaan. Hier heb ik na de workshops toch maar eens naar gekeken. Ook heb ik wat meer gehoord over de mogelijkheid voor het nemen van een tussenjaar en het reizen naar het buitenland. Zo weet ik nu dat er meer opties zijn dan het alleen reizen en een deel van de wereld zien.” Een andere student: “Ik wist van mezelf al wel dat ik niet verder wil studeren. Ik wil graag aan het werk. Maar door de workshop van Travel Active ben ik wel aan het denken gezet om misschien in de toekomst nog iets te gaan doen in het buitenland.”</p> <p>Door methodisch te werken aan loopbaanbegeleiding zien we dat studenten bewuster bezig zijn met hun eigen ontwikkeling, talenten en wensen. Dit motiveert ze en maakt dat ze bewustere keuzes maken voor een vervolgstudie of baan.</p> <p><i>De gecombineerde competentie ontwikkeling bij Zorg en Welzijn zorgt voor een breder pallet aan vaardigheden en competenties bij de studenten.</i></p> <p>De CANMEDrollen zijn toegevoegd in de curricula van de opleidingen en zorgen daardoor voor een breder pallet aan vaardigheden. Ten aanzien van de speerpunten gelijke kansen en opleiden voor de toekomst wordt er gedreven gewerkt om aan te sluiten op de actuele vraag vanuit het werkveld. De combinatie van MVZ geeft een goed antwoord op zo'n veranderende vraag. Ook wordt er maatwerk geleverd aan de individuele student wanneer de context van de student dit vraagt, zoals dat we zoeken naar mogelijkheden voor iemand met auditieve problematiek en het creëren van een aansluitende leeromgeving voor iemand met een taalontwikkelingsstoornis (TOS). De toelatingseisen voor de opleidingen zijn aangepast zodat deze niet per definitie een belemmerende factor spelen bij de aanname van studenten.</p>
--	---

<p>Ambitie 1.2</p> <p>Ons vormend onderwijsprogramma wordt door de organisatie gedragen en zorgt voor samenhang tussen vakken waarbij loopbaanontwikkeling en burgerschap voorop staan.</p>	<p>Nulsituatie</p>
	<p>Vanuit onze visie op begeleiding willen we de goede score op dit speerpunt graag behouden. Vanuit analyse blijkt dat we wel veel aandacht besteden aan de vorming van de studenten, maar dit is nog niet in een duidelijk programma vastgelegd.</p>
	<p>Beoogde effecten</p>
	<p>De studenten ervaren samenhang tussen het vormende onderwijs en het beroepsspecifieke onderwijs.</p> <p>De studenten zijn tevreden over de aandacht voor persoonlijke vorming (vormend onderwijs) in het opleidingsprogramma.</p> <p>De studenten zijn tevreden over de inhoud van het lesprogramma burgerschap.</p> <p>Het leren op school en in de stage is een logisch geheel.</p> <p>De studenten waarderen de begeleiding vanuit het SLB-programma.</p> <p>De studenten zijn tevreden over de aandacht voor persoonlijke vorming (vormend onderwijs) in het opleidingsprogramma.</p> <p>De studenten zien de keuzedelen als een aanvulling op het curriculum, zijn tevreden over de onderwijsinhoud en het aanbod.</p>

	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> Het vormend onderwijs als een rode draad door de onderwijsprogramma's laten lopen. CPSL als een beroepsoverstijgend onderdeel van ons vormend onderwijs in alle curricula inbedden. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een vakgroep gevormd voor vormend onderwijs die onderwijsprogramma's heeft ontwikkeld voor drama, sport en VLOG waarin het burgerschapsonderwijs en identiteitsgerelateerde modules zijn ondergebracht. Alle teams hebben het vormend onderwijs opgenomen in de curricula. Alle teams hebben CPSL in hun curricula opgenomen. CPSL is na een eerste evaluatie aangepast op de volgende punten: expliciet maken van wat er te leren is, het duidelijk benoemen van doelen en het creëren van een plezierige werksfeer. Door COVID-19 zijn er in het schooljaar 2020-2021 minder tot geen CPSL-lessen gegeven, aangezien deze lessen zich niet lenen voor online-onderwijs. Zodra het weer mogelijk was, zijn deze lessen weer opgepakt. De naam CPSL is in 2021-2022 veranderd in drama, omdat uit de evaluatie bleek dat studenten niet begrepen wat er met CPSL bedoeld werd. Er is voor gekozen om het vak weer 'drama' te noemen om onduidelijkheid te voorkomen.
	<p>Normen 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> Bij 70% van onze opleidingen scoren we op studiesucces boven het landelijk gemiddelde. 75% van onze studenten geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van het programma burgerschap. 80% van de studenten geeft aan de identiteit te herkennen in het opleidingsprogramma. Onze studenten zijn tevreden over het aanbod van keuzedelen en waarderen dit met een 3,5 op een vijfpuntschaal. Onze score op de vraag of de slb'er persoonlijke vorming stimuleert is minimaal een 3,2 op een vijfpuntschaal. 	<p>Realisatie 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> Het diplomaresultaat 2019 is 71,1% en het jaarresultaat is 72,3 %. Op passende plaatsing scoren we 98,7%. Op startersresultaat scoren wij 88,5%.⁸ Dit is niet kwantitatief uitgevraagd. Uit gesprekken met studenten en met de Studententraad krijgen we de indruk dat het overgrote deel van onze studenten op dit punt tevreden is. Dit is niet kwantitatief uitgevraagd. Uit gesprekken met studenten en met de Studententraad krijgen we de indruk dat het overgrote deel van onze studenten de identiteit herkent in het opleidingsprogramma. De studenten waarderen het aanbod van keuzedelen met een 3,1. De studenten scoren de vraag of de slb'er je motiveert in de persoonlijke ontwikkeling met een 3,5. Ook waarderen de studenten de stimulatie van hun slb'er om het beste uit zichzelf te halen met een 3,5. De studieloopbaanbegeleiding wordt door de ouderejaars studenten gewaardeerd met een 3,7.

⁸ Indicatoren DUO.

	<ul style="list-style-type: none"> 50% van de bedrijven waar wij studenten plaatsen geeft aan studenten van het ROC Menso Alting onderscheidend te vinden op het gebied van persoonlijke vorming. 	<ul style="list-style-type: none"> We hebben een kwalitatieve evaluatie ronde gedaan met een deel van onze stakeholders. Uit de gesprekken komt naar voren dat de bpv-begeleiding goed verloopt. De bedrijven zijn tevreden met onze studenten.
	<p>Normen 2022</p>	<p>Realisatie 2022</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Bij 80% van onze opleidingen scoren we op studiesucces boven het landelijk gemiddelde. 80% van de studenten geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van het programma burgerschap. 90% van de studenten geeft aan identiteit te herkennen in het opleidingsprogramma. Onze studenten zijn tevreden over het aanbod van keuzedelen en waarden dit met een 3,7 op een vijfpuntschaal. Onze score op de vraag of de slb'er persoonlijke vorming stimuleert is minimaal 3,5 op een vijfpuntschaal. 60% van de bedrijven waar wij studenten plaatsen geeft aan studenten van het ROC Menso Alting onderscheidend te vinden op het gebied van persoonlijke vorming. 	<ul style="list-style-type: none"> Uit de instellingsrapportage benchmark mbo 2021, bouwsteen studiesucces, komt naar voren dat we op alle indicatoren hoger scoren dan het landelijk gemiddelde. Het jaarresultaat is 79,8% (landelijk: 72,4%), het diplomaresultaat is 79,4% (72,7%), de score op passende plaatsing is 95,8% (90,9%) en het startersresultaat is 89,2% (84,7%). Van al onze opleidingen scoort 78,6% boven het landelijk gemiddelde bij jaarresultaat. Bij diplomaresultaat is het 66,7%. Bij passende plaatsing is het 71,4% van onze opleidingen dat hoger scoort dan het landelijk gemiddelde. Bij startersresultaat is dat 57,2% van onze opleidingen. Hiermee behalen we onze zelfgestelde hoge norm van 80% niet. Doordat wij een aantal opleidingen hebben met een gering aantal studenten hebben kleine veranderingen grote procentuele gevolgen. Daarom scoren we over de gehele linie wel boven het landelijk gemiddelde, maar bij sommige individuele opleidingen niet. Is niet uitgevraagd. in de kolom met 'Proces en behaalde effecten' wordt weergegeven hoe VLOG wordt gewaardeerd. Burgerschap is een onderdeel van VLOG. Is niet uitgevraagd. In de kolom met 'Proces en behaalde effecten' wordt weergegeven hoe VLOG wordt gewaardeerd. Identiteit is een onderdeel van VLOG. Het aanbod keuzedelen wordt gewaardeerd met een 3,1.⁹ Dit komt overeen met het landelijk gemiddelde. De studenten waarden de persoonlijke vorming door de slb'er met een 3,6 en de motiverende rol met een 3,5.¹⁰ Niet kwantitatief gemeten, zie toelichting.
	<p>Toelichting op de behaalde resultaten 2019-2022</p>	
	<p>De bedrijven vinden onze studenten verantwoordelijk en betrouwbaar. In de bpv-evaluatie geven bedrijven aan dat onze studenten zelden uitvallen op basis van houding en gedrag. Op alle indicatoren van studiesucces halen we goede resultaten. We scoren niet alleen boven de benchmark, maar zijn ook op alle indicatoren</p>	

⁹ JOB monitor 2022.

¹⁰ Studentenenquête 2021-2022.

gestegen t.o.v. 2020. Met als enige uitzondering passende plaatsing, deze indicator is licht gedaald. We zijn er trots op dat we ondanks COVID-19 in staat zijn gebleken onze studenten goed onderwijs te geven en ze goed te begeleiden.

De score op het aanbod van de keuzedelen blijft lager dan we verwachtten. De afgelopen jaren hebben alle teams hun aanbod aangepast en meer relevante keuzedelen opgenomen in hun aanbod. Dit wordt ook gezien, maar ondanks dat de studenten aangeven dat het aanbod van keuzedelen relevant is voor hun opleiding, blijven de scores op het aanbod keuzedelen lager dan gehoopt. Dit wordt mede veroorzaakt door de beperkte roostermogelijkheden van de keuzedelen, waardoor studenten maar uit een beperkt aanbod konden kiezen. Ook zijn er keuzedelen niet doorgedaan vanwege te weinig aanmeldingen. Als het gaat om de waardering van de inhoud van de keuzedelen, dan zien we een stijging t.o.v. eerdere jaren. Twee jaar terug werd de inhoud van de keuzedelen gewaardeerd met een 2,9 en nu waarderen studenten de inhoud met een 3,1. De stijging van de waardering van de inhoud van de keuzedelen geeft aan dat studenten toch een verandering hebben gemerkt in het aanbod van de keuzedelen.

Een resultaat waar we blij mee zijn, is het feit dat de studenten hun slb'er erg waarderen. We hebben voor dit onderdeel de norm voor 2022 behaald. Dit jaar is er geen enquête uitgezet bij de (leerwerk)bedrijven i.v.m. een ander traject dat loopt en waar de (leerwerk)bedrijven op werden bevraagd. Om hen niet te overvragen is hiervoor gekozen. Wel worden (leerwerk)bedrijven bevraagd op het functioneren van onze studenten als een stage wordt afgerond.

Proces en behaalde effecten

Het vormend onderwijs loopt als een rode draad door de onderwijsprogramma's

Alle teams hebben het vormend onderwijs opgenomen in de curricula. Er is een vakgroep vormend onderwijs die onderwijsprogramma's heeft ontwikkeld voor VLOG en sport waarin het burgerschapsonderwijs en identiteitsgerelateerde modules zijn ondergebracht. Reacties van studenten na een sportdag: **"Graag meer van dit soort activiteiten."** **"Ik vond het leuk dat we dit samen met andere opleidingen deden."** Vanuit de collega's is aangegeven: **"Tof project, vooral samen met andere teams. Zo leer je ook andere collega's kennen."** **"Ik vond het leuk om met de studenten naar buiten te gaan en allerlei activiteiten te doen. Je ziet al veel van het gedrag van studenten, doorzetten of niet, samenwerken of niet, ..."** En: **"Geweldig project! Mooie afwisselingen tussen inzet (studieloopbaan les) en ontspanning (sport/spel), goede balans. De nadruk op dat de student het leuk moet hebben maakt het waardevol. Ook de afwisseling in activiteiten maakt dat er voor iedereen wel iets is waar hij of zij aan mee kan doen, ondanks eventuele belemmeringen."**

CPSL is een beroepsoverstijgend onderdeel van ons vormend onderwijs dat in alle curricula is ingebed

Met uitzondering van het team dienstverlening hebben alle teams CPSL in hun curricula opgenomen. CPSL is na een eerste evaluatie aangepast om zo beter aan te sluiten bij de ontwikkeling van de studenten. Wat met name is aangepast, is het expliciet maken van wat er te leren is, het duidelijk benoemen van doelen en het creëren van een plezierige werksfeer. Door met studenten aan de slag te gaan met fotograferen, schilderen, rollenspellen en toneel ervaren ze op een heel andere manier wat hun competenties en vaardigheden zijn. Waar ze heel goed in zijn en waar ze nog wat te leren hebben. Het helpt in de ontwikkeling van de sociale vaardigheden, die voor stages van belang zijn, maar ook voor het burger zijn in de maatschappij. De moeilijkheid van een procesvak als CPSL is dat er niet altijd expliciet te maken valt wat er geleerd is. Sommige studenten hebben tien weken nodig om te ervaren dat ze vaardigheden geleerd hebben. Door COVID-19 zijn er in het schooljaar 2020-2021 minder tot geen CPSL-lessen gegeven aangezien deze lessen zich niet lenen voor onlineonderwijs. Zodra het weer mogelijk was, zijn deze lessen weer opgepakt. Daarnaast is de naam van het vak in schooljaar 2021-2022 aangepast naar drama. Uit de evaluatie bleek dat studenten niet goed begrepen wat er met CPSL als vaknaam bedoeld werd. De vaknaam 'drama' spreekt meer tot de verbeelding. Er is gekozen om het vak weer 'drama' te noemen om onnodige onduidelijkheid te voorkomen.

Ambitie 1.3 Ons vormend onderwijsprogramma staat garant voor het bieden van een ondersteunend en stimulerend pedagogisch leerklimaat afgestemd op het niveau van de studenten binnen de verschillende opleidingen.	Nulsituatie Onze kleinschaligheid en goede zorgstructuur bieden voor jongeren in een kwetsbare positie extra kansen om toch een opleiding te kunnen volgen.	
	Beoogde effecten Docenten zorgen voor differentiatie tijdens de les zowel in instructie als in uitwerking. De studenten waarderen de docenten van de opleiding met een ruime voldoende. Docenten laten groei zien in de ontwikkeling van het ondersteunen en stimuleren van het pedagogisch leerklimaat.	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> Intensiever contact maken met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. jongeren in kwetsbare posities. Unique Selling Point: kleinschaligheid en persoonlijke aandacht herkenbaar maken voor de aspirant-student. 	<ul style="list-style-type: none"> Een maatschappelijk werker van School Als Wijk (SAW) is twee dagen per week aanwezig op onze school voor begeleiding van studenten met mentale en praktische problemen, faalangstreductietrainingen, cognitieve gedragstherapie, gezinsbehandelingen bij onveilige gezinssituaties en nazorg. Er zijn RMC-sprekuren op school. Door samenwerking met andere ROC's hebben studenten nu ook toegang tot loopbaantrajecten buiten school. Uit eerstejaarsenquêtes blijkt dat de kleinschaligheid een belangrijke reden was om voor onze school te kiezen. Deze kleinschaligheid en de persoonlijke aandacht die dat met zich meebrengt ervaart de aspirant-student al tijdens de open dag. Op die dag worden aspirant-studenten persoonlijk rondgeleid door een docent. Dit kan omdat wij een klein ROC zijn.
	Normen 2020	Realisatie 2020
	<ul style="list-style-type: none"> Studenten waarderen de studiebegeleiding met een 3,8 op een vijfpuntschaal. Op de vraag of de slb'er de persoonlijke vorming stimuleert en je motiveert, geven studenten minimaal een 3,2 op een vijfpuntschaal. 50% van de bedrijven geeft aan studenten van het ROC Menso Alting onderscheidend te vinden op het gebied van persoonlijke vorming. 	<ul style="list-style-type: none"> De studieloopbaanbegeleiding wordt door de ouderejaarsstudenten gewaardeerd met een 3,7 op een vijfpuntschaal. Op de vraag of de slb'er de persoonlijke vorming stimuleert en je motiveert, geven studenten gemiddeld een 3,5 op een vijfpuntschaal. Ook het stimuleren van studenten om het beste uit henzelf te halen wordt gewaardeerd met een 3,5 op een vijfpuntschaal. Niet kwantitatief gemeten, zie toelichting.
	Normen 2022	Realisatie 2022
	<ul style="list-style-type: none"> Studenten waarderen de studiebegeleiding met een 3,9 op een vijfpuntschaal. 	<ul style="list-style-type: none"> Studenten waarderen de studieloopbaanbegeleiding met een 3,7 op een vijfpuntschaal.

	Toelichting op de behaalde resultaten en effecten 2019-2022	
	<p>Er is goed contact tussen de slb'er en de studenten. De studenten ervaren een positief verschil met de inhoud van het programma met voorgaande jaren. Er is daar wel verschil tussen de afdelingen zichtbaar. Van alle studenten geeft 55% aan dat de docenten goed of zelfs heel goed motiveren of helpen met het presteren. In 2018 waren de studenten daar gemiddeld genomen tevreden mee (3,5), maar op opleidingsniveau scoorden sommige opleidingen lager dan een 3,0. Ook hierin is verandering zichtbaar die toe te schrijven is aan de veranderingen in het vormend onderwijs.</p> <p>We hebben een kwalitatieve evaluatieronde gedaan met een deel van onze stakeholders. Niet elk bedrijf had de tijd en ruimte om het gesprek aan te gaan vanwege o.a. werkdruk (zorg). Uit de gesprekken komt voren dat de bpv-begeleiding goed verloopt. De bedrijven zijn tevreden over onze studenten.</p> <p>Uit eigen studentenenquêtes blijkt dat 71% van de studenten vanwege onze kleinschaligheid heeft gekozen voor onze school. Voor 33% van de studenten is de persoonlijke aandacht een reden geweest voor ROC Menso Alting te kiezen. Ook van de ouderejaarsstudenten geeft 80% aan dat zij voor onze school hebben gekozen vanwege de kleinschaligheid. Studenten geven aan dat ze verwachtten dat ze persoonlijke aandacht krijgen bij ons en geen nummer zijn en dat de school overzichtelijk is. 88% geeft aan dat deze verwachting ook is uitgekomen.</p> <p>De norm voor studieloopbaanbegeleiding voor 2022 is niet behaald. Wel hebben we een goed resultaat behaald op de tevredenheid van studieloopbaanbegeleiding, waar we erg blij mee zijn. Daarnaast waarderen de studenten het contact met hun slb'er met een 4 op een vijfpuntschaal. Ook geven studenten aan dat ze door het studieloopbaanprogramma beter kunnen reflecteren en verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun gemaakte keuzes. Studenten vinden dat ze hierdoor beter hun sterke en zwakke kanten leren kennen. Deze worden respectievelijk gescoord met een 3,8 en een 3,7. Ook scoren de stellingen 'ik krijg voldoende steun om op mijn eigen tempo te leren' en 'ik word goed geholpen als ik problemen ervaar bij mijn leren' beide een 3,7. Deze scores geven aan dat het vormend onderwijsprogramma een ondersteunend en een stimulerend leerklimaat biedt, waardoor studenten zich goed kunnen ontwikkelen.</p>	
	Proces en behaalde effecten	
	<p><i>Unique selling point kleinschaligheid en persoonlijke aandacht wordt herkend door de aspirant-student</i></p> <p>Uit de evaluaties onder eerstejaars komt naar voren dat de kleinschaligheid een belangrijke reden was om voor onze school te kiezen. Het feit dat je bij ons geen nummer bent en de medewerkers weten wie je bent, wordt gewaardeerd. Hierdoor is er de mogelijkheid om de studenten die dit nodig hebben extra ondersteuning te bieden. Een student die de overstap heeft gemaakt van een andere mbo-instelling naar onze school ervaart dat ze hier gehoord en gezien wordt en dat er de tijd wordt genomen voor haar. Dat ervaart ze als prettig.</p>	

Ambitie 1.4 Terugdringen en/of vasthouden niveau vsv.	Nulsituatie	
	Onze kleinschaligheid en goede zorgstructuur bieden voor jongeren in een kwetsbare positie extra kansen om toch een opleiding te kunnen volgen.	
	Beoogde effecten	
	Daling en/of stabilisatie niveau VSV.	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> Intensiever contact aangaan met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. jongeren in kwetsbare posities. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een schakelteam opgericht dat studenten begeleidt naar een passende opleiding buiten ROC Menso Alting. Het schakelteam ondersteunt bij het maken van een keuze en zet een traject uit waarbij het doel het vinden van een nieuwe opleiding is. De taakgroep IZAT onderhoudt meer contact met de gemeenten. Zo sluit het Wijkteam nu één keer in de zes weken aan bij overleggen van het IZAT. Het RMC is onderdeel van dit brede

		<p>overleg, waarin kwetsbare studenten worden besproken. Studenten die in kwetsbare situaties zitten en dreigen uit te vallen worden besproken met de gemeenten, waardoor het mogelijk is om maatwerk te bieden in het onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op bestuurlijk niveau stemmen we de afspraken in de regio af met de RMC's. • Op teamniveau zijn de contacten tussen gemeenten en school versterkt. Dit effect is vooral te zien bij het team Dienstverlening, omdat daar relatief veel kwetsbare studenten opgeleid worden. Door het brede overleg zijn de lijnen kort waardoor snel geacteerd kan worden. • We nemen deel aan het platformoverleg mbo-hbo. • We nemen deel aan het regulier VSV-overleg. • Het decanenoverleg wordt nu structureel bezocht (1x per 2 maanden).
	Normen 2020	Realisatie 2020
	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal vsv'ers is kleiner dan 20. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal vsv'ers in het schooljaar 2019-2020 is 18. Dat is 2,8% van ons studententotaal.
	Normen 2022	Realisatie 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal vsv'ers is kleiner dan 18. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 2021 hebben 13 studenten onze school vroegtijdig verlaten. Dat is 1,9% van ons studententotaal.
Toelichting op de behaalde resultaten en effecten 2019-2022		
<p>Het aantal vsv'ers is de afgelopen jaren stabiel (2018-2019: 17 vsv'ers, dat is 2,6 %). In het afgelopen jaar is een aantal verlengers toch uitgestroomd zonder diploma, ondanks de ondersteuning die is geboden. We scoren op het aantal vsv'ers lager dan de landelijke cijfers en onze vastgestelde norm. We hebben het aantal vsv'ers vast kunnen houden op een laag niveau. Dit hebben we gerealiseerd door onze goede begeleiding en het feit dat al onze studenten goed in beeld zijn. Daarnaast hebben we sinds 2019 een schakelteam. Wanneer een voortijdig schoolverlater aangemeld wordt, stelt het schakelteam een trajectplan op. In het trajectplan is opgenomen welke stappen de betreffende student moet nemen en welke begeleidende personen en instanties daarin een taak hebben, zoals IZAT, RMC en de studieadviseurs. Aanmelding vindt plaats met een warme overdracht tussen slb'er en het schakelteam. Ook participeren wij in een netwerk met noordelijke mbo-instellingen waarin we samenwerken op het gebied van voortijdige schoolverlating. Er wordt kennis gedeeld en samen opgetrokken als het gaat om het bepalen welke activiteiten ondernomen moeten worden.</p>		
Proces en behaalde effecten		
<p><i>Intensiever contact met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. jongeren in kwetsbare posities</i></p> <p>Vanuit de taakgroep IZAT is er contact met de gemeenten. Zo heeft het RMC-sprekuren bij ons op school en sluit ook het Wijkteam aan bij overleggen van het IZAT. Op bestuurlijk niveau stemmen we de afspraken in de regio af met het RMC, wat onderdeel is van de gemeente en de andere mbo's. Op uitvoeringsniveau zitten we aan tafel met de projectleiders van eerdergenoemde instanties om zo sturing te houden op de uitvoering van de strategische keuzes. Ook op teamniveau zijn de contacten tussen gemeenten en school versterkt. Dit effect is vooral te zien bij het team dienstverlening. De afgelopen drie jaar is er steeds meer contact tussen gemeenten en school. Studenten die in kwetsbare situaties zitten en dreigen uit te vallen worden besproken met de gemeenten, waardoor het mogelijk is om maatwerk te bieden in het onderwijs. Er wordt samen gekeken wat de beste plek en route is voor de student om zo de mogelijkheid te krijgen om een startkwalificatie te behalen. Een mooi voorbeeld hiervan is een student die dreigde uit te vallen. De gemeente heeft toen bemiddeld voor de student zodat hij een stageplek kon krijgen. Door deze bemiddeling van de gemeente en de begeleiding van school, kan deze student een startkwalificatie behalen en krijgt hij na zijn diploma een werkplek op zijn huidige stageplek. Ook de andere teams hebben steeds meer contact met het wijkteam; zo weten de teams beter welke mogelijkheden en voorzieningen de gemeente kan bieden aan kwetsbare studenten op het gebied van bijvoorbeeld financiën en huisvesting. Door de contacten met de andere roc's</p>		

	<p>hebben we studenten kunnen plaatsen bij initiatieven van andere roc's. Zo heeft ROC Noorderpoort een traject genaamd 'de nieuwe weg'. Dit is een loopbaantraject voor studenten die er na een tijdje achter komen dat ze een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. We hebben studenten in dit traject kunnen plaatsen en zo hebben ze een goede volgende stap kunnen maken. Zo zorgen we ervoor dat ook de studenten in kwetsbare posities zo goed als mogelijk begeleid worden in hun studieloopbaan. Ook is er twee dagen in de week een contactpersoon van School Als Wijk (SAW) aanwezig op onze school. Deze contactpersoon inventariseert alle mentale en praktische problemen die liggen buiten school en pakt deze aan. Deze contactpersoon is voor docenten en mentoren beschikbaar voor psycho-educatie. Ook geeft ze faalangstreductie trainingen en cognitieve gedragstherapie. Bij onveilige gezinssituaties kan zij gezinsbehandelingen inzetten en het proces daarvan bewaken. Daarnaast houdt zij een vinger aan de pols bij jongeren die door haar behandeld zijn. Kortom, jongeren in kwetsbare posities die door omstandigheden worden belemmerd om hun opleiding te volgen, worden door deze samenwerking vroegtijdig gesignaleerd en intensief begeleid.</p>
--	--

Speerpunt 2: Gelijke kansen

<p>Ambitie 2.1</p> <p>Uit de samenwerking met vmbo-scholen (met name binnen de GSG), andere ROC's en hbo-instellingen vloeien aangepaste onderwijsprogramma's voort.</p>	Nulsituatie	
	<p>We zijn nog niet actief genoeg in het participeren in overleggen met de gemeente Groningen.</p> <p>We organiseren kennismakingsactiviteiten voor vmbo'ers in hun 3^e of 4^e jaar. We bieden maatwerk waardoor de studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen, en door te stromen naar een vervolgopleiding in mbo of hbo om daarmee een baan te vinden die past bij hun ambities en talenten.</p> <p>We zetten doorstroomkeuzedelen in (hbo/pabo).</p> <p>We zijn gestart met verdiepende keuzedelen die beroepsspecifiek zijn en voor meer baankansen en een bredere inzet in de sector zorgen.</p>	
	Beoogde effecten	
	<p>Tijdens de intakeprocedure wordt specifieke begeleiding besproken.</p> <p>Studenten worden juist geplaatst in de opleiding kijkende naar de vooropleiding.</p> <p>Studenten zijn tevreden over de realisatie van het maatwerk.</p> <p>Er is een aanbod aan keuzedelen die de doorstroom naar hbo of vervolgonderwijs vergroot.</p> <p>Studenten zijn tevreden over het niveau van de generieke vakken.</p>	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Intensiveren contacten met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. goede doorstroom binnen de beroepskolom. • Structurele organisatie van de kennismakingsactiviteiten voor vmbo'ers van de Gomarustvestigingen in hun 3^e of 4^e jaar. • De inhoudelijke aansluiting tussen de vmbo-opleiding en onze mbo-opleidingen structureel agenderen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een sprintopleiding gestart voor studenten die vastgelopen zijn op het vmbo. Dit is in samenspraak met het RMC en een overstapcoach opgericht. • Er is een jaarlijkse meeloopdag voor vmbo'ers gerealiseerd. Hierbij hebben de leerlingen de mogelijkheid om mee te lopen bij een opleiding naar keuze. • Op de meeloopdag worden ontwikkelgesprekken gevoerd tussen 4^e jaars vmbo'ers en studenten MBO in het kader van loopbaan en beroepsbeeld. • In samenwerking met het Gomarus College zijn dankzij het structurele overleg aangepaste programma's ontwikkeld voor de vakken ICT en rekenen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk bieden waardoor de studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen, door te stromen naar een vervolgopleiding in mbo of hbo. • Aandacht geven aan beroepsoverstijgende kennis en vaardigheden en aan het weerbaar en flexibel worden als toekomstig werknemer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het vrijstellingenbeleid is aangepast en toegankelijk gemaakt voor docenten, slb'ers en studenten, waardoor het aanvragen van beroepsgerichte en/of generieke vrijstellingen toenam. • Door procedures voor versnellers te ontwikkelen in de teams kon maatwerk worden geboden aan studenten die sneller konden. • Er is een specialistenopleiding voor Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker (GPM) gestart. • Het bbl-aanbod is uitgebreid met de opleiding voor Onderwijs Assistent en GPM. • Er zijn leerwerkplekken bij basisscholen en leerafdelingen in ziekenhuizen en verpleeghuizen gecreëerd. • Vanuit onze school is er vanaf 2022 een docent beschikbaar gesteld aan de Hanze Hogeschool voor de uitvoering en terugkoppeling van het keuzedeel mbo-hbo. • Door loopbaanontwikkeling, vormend onderwijs en studieloopbaanbegeleiding (zie ambitie 1.1 en 1.2) bieden we de studenten (beroeps)kennis en vaardigheden waardoor ze multi-inzetbaar zijn.
	<p>Normen 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% van onze studenten is tevreden over de manier waarop maatwerktrajecten worden aangeboden tijdens de intake. • 80% van onze studenten is tevreden over de realisatie van het maatwerk. • 70% van onze studenten is tevreden over het aangeboden maatwerk. • Op de indicator 'studiesucces passende plaatsing' scoren wij op het landelijk gemiddelde. • Het aantal vsv-ers is kleiner dan 20. • 80% van onze studenten is tevreden over de aangeboden keuzedelen doorstroom hbo. 	<p>Realisatie 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit is niet uitgevraagd. Wel geeft 85% van onze eerstejaars studenten aan dat er geen specifieke afspraken gemaakt zijn over maatwerk. • Hier zijn geen kwantitatieve gegevens over beschikbaar. De algemene tevredenheid over onze school en over onze opleidingen is bijzonder hoog. • Hier zijn geen kwantitatieve gegevens over beschikbaar. De algemene tevredenheid over onze school en over onze opleidingen is bijzonder hoog. • Op passende plaatsing scoren we 98,7% (benchmark 2020). Dat is hoger dan het landelijke mbo-gemiddelde (91,3%). • Het aantal vsv-ers in het schooljaar 2019-2020 is 18. Dat is 2,8% van onze studententotaal. • De 50 studenten die een keuzedeel doorstroom hbo hebben gevolgd zijn tevreden. Ze geven een 3,1 op een vijfpuntschaal. Met de nu nog beschikbare gegevens uit de enquêtes valt helaas niet af te leiden hoeveel studenten tevreden of ontevreden zijn.

	Normen 2022	Realisatie 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • 90% van onze studenten is tevreden over de manier waarop maatwerktrajecten worden aangeboden tijdens de intake. • 90% van de studenten is tevreden over de realisatie van het maatwerk. • 80% van onze studenten is tevreden over het aangeboden maatwerk. • Op de indicator 'studiesucces passende plaatsing' scoren wij boven het landelijk gemiddelde. • Het aantal vsv-ers is kleiner dan 18. • 90% van de studenten is tevreden over de aangeboden keuzedelen doorstroom hbo. 	<ul style="list-style-type: none"> • 74% van de respondenten vindt dat het intakegesprek goed is verlopen. Bij de open antwoorden geven de studenten aan dat tijdens de intakegesprekken goed naar hen geluisterd werd en er voldoende ruimte was om vragen te stellen en te vertellen wat men wilde vertellen. • Hier zijn geen kwantitatieve gegevens over beschikbaar. • We scoren ruim voldoende op tevredenheid over het aangeboden maatwerk; score van 3,6 op een 5-puntschaal.¹¹ • We scoren op passende plaatsing 95,8%. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde dat op 90,9% ligt. • In 2021 hebben 13 studenten onze school vroegtijdig verlaten, dat is 1,9% van ons studententotaal. • Hiervan zijn geen kwantitatieve gegevens beschikbaar; deze specifieke vraag is niet gesteld.
	<p>Toelichting op de behaalde resultaten 2019-2022</p> <p>Met de inzet van de Sprintopleiding was de verwachting meer studenten te krijgen, maar dit is niet gelukt. Van de 10 aanmeldingen hebben zich 8 teruggetrokken (bv. toch het vmbo-diploma behaald of toch een opleiding elders gestart die wij niet in ons aanbod hebben. De twee studenten die met de Sprintopleiding zijn gestart, hebben deze ook succesvol afgerond. Vanwege de geringe belangstelling voor dit maatwerktraject wordt het niet meer aangeboden. Kwantitatieve gegevens over de tevredenheid over het maatwerk zijn niet beschikbaar. Wel is aan de eerstejaarsstudenten gevraagd of er sprake is van maatwerk. In 85% van de gevallen is dat niet zo. Een klein percentage (6%) geeft aan dat er sprake is van maatwerk en de overige 9% zegt het niet te weten. Dit betekent dat wij studenten beter moeten informeren over welke mogelijkheden voor maatwerk er zijn. Het IZAT heeft 9 verlengde intakegesprekken gevoerd en 7 studenten hebben kortdurend ondersteuning gehad bij het plannen en oefenen in het maken van werkplanningen. De studenten die extra ondersteuning nodig hebben en maatwerk ontvangen, zijn tevreden over het proces. Wel geven ze aan dat de snelheid waarmee het proces verloopt wel beter kan (score van 2,8 op een vijf-puntschaal). Studenten die door (persoonlijke) omstandigheden het diploma niet kunnen halen, wordt maatwerk aangeboden zodat ze op een lager niveau toch met een (weliswaar ander) diploma de school kunnen verlaten. De omstandigheden zijn vaak niet leuk, maar over het proces zijn de studenten tevreden. Van de eerstejaarsstudenten (2020) stroomt 79% in vanuit het vmbo en 19% komt van de havo of stroomt in vanuit een ander ROC. Uit de 100-dagen enquête blijkt dat in de helft van de intakegesprekken niet wordt gesproken over maatwerk. Tegelijk geeft 80% van de respondenten aan dat het niet nodig was te spreken over extra ondersteuning/begeleiding. Daar waar wel werd gesproken over maatwerk, geven respondenten aan tevreden te zijn over het aangeboden maatwerk. Als het gaat om het bespreken van maatwerk, dan kan dat explicieter aan de orde komen. Het kan zijn dat de studenten de zaken die in het</p>	

¹¹ 100-dagen enquête 2022.

intakegesprek besproken worden, niet als 'maatwerk' herkennen. Dit moet dus explicieter worden benoemd in de intakegesprekken. Het IZAT heeft 80 aanmeldingen gehad van studenten die ondersteuning nodig hadden.

Proces en effecten

Intensiveren contacten met de gemeenten en diverse scholen m.b.t. goede doorstroom binnen de beroepskolom

De afgelopen jaren zijn de contacten met de gemeenten geïntensiveerd, ook op het gebied van gelijke kansen. Zo bieden we vanaf dit schooljaar een sprintopleiding aan voor studenten die vastgelopen zijn op het vmbo. Dit is in samenspraak met het RMC en de overstapcoach opgericht. Met de sprintopleiding krijgen deze studenten de kans om binnen 1 jaar een niveau 2-opleiding te behalen en dan door te stromen naar een niveau 3- of 4-opleiding. In dit jaar is het doel weer positieve ervaringen op te doen in het onderwijs en de studenten vaardigheden aan te leren waarmee ze succesvol verder kunnen studeren. De studenten die bij ons de Sprintopleiding zijn begonnen hebben deze succesvol afgerond en hebben een startkwalificatie behaald.

Structurele organisatie van de kennismakingsactiviteiten voor vmbo'ers van de Gomarusvestigingen in hun 3^e of 4^e jaar

Er is jaarlijks een meeloopdag voor vmbo'ers gerealiseerd. Hierbij hebben de leerlingen de mogelijkheid om mee te lopen bij een opleiding naar keuze. De opleidingsteams verzorgen die dag een leuk en aantrekkelijk programma, waarbij de leerling een goed beeld kan krijgen van het mbo en de specifieke opleiding. Daarnaast hebben we ook op die dag ontwikkelgesprekken tussen 4^e jaars vmbo'ers en studenten MBO in het kader van loopbaan en beroepsbeeld. **"Je krijgt een goed beeld van wat de opleiding persoonlijk begeleider nu precies inhoudt,"** vertelde een vmbo-leerling. Een andere vmbo-leerling vond het **"erg leuk dat je al iets kon meemaken van wat het beroep in de praktijk inhoudt"**; ze mochten prikken bij de opleiding verpleegkunde. De vmbo-leerlingen kunnen tijdens de ontwikkelgesprekken allerlei vragen stellen over studeren in het mbo en krijgen zo een beter beeld van wat het mbo biedt en vraagt. Zo ontdekte een vmbo-leerling tijdens deze middag dat er in het mbo niet meer wordt gewerkt met Magister waarin je rooster, agenda en opdrachten allemaal bij elkaar staan, maar dat je dat allemaal zelf 'bij elkaar moet brengen'. Ze ontdekte dus dat er iets meer zelfstandigheid gevraagd wordt dan ze nu gewend is.

De inhoudelijke aansluiting tussen de vmbo-opleiding en onze mbo-opleiding is een vast punt op onze agenda

Het is gelukt om dit als vast punt op onze agenda te krijgen. Het effect hiervan is dat er, in samenwerking met het Gomarus College, aangepaste programma's liggen voor de vakken ICT en rekenen. Verder is er binnen verschillende opleidingen uitwisseling van programma's en docenten. Voor de komende jaren is het de bedoeling dat de samenwerking wordt geïntensiveerd.

Maatwerk waardoor de studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in te stromen, door te stromen naar een vervolgopleiding in mbo of hbo om daarmee een baan te vinden die past bij hun ambities en talenten

In de afgelopen vier jaar hebben we gewerkt aan het verkrijgen van inzicht bij docenten in de mogelijkheden tot maatwerk in de bestaande curricula. De docenten ervaren steeds meer ruimte om met de student te kijken naar een individueel onderwijstraject. Daarnaast was het vrijstellingenbeleid onbekend onder studenten en docenten. Door dit beleid aan te passen en het bekendheid te geven bij de slb'ers en studenten, nam het aanvragen van beroepsgerichte en/of generieke vrijstellingen toe. Het effect van deze twee acties is dat studenten die sneller kunnen, ook de mogelijkheid krijgen om te versnellen. Vier jaar geleden was deze optie meer uitzondering dan regel en hadden de docenten minder inzicht in de mogelijkheden daartoe. Ook zijn hierdoor mogelijkheden ontstaan om in te stromen in een hoger leerjaar en zijn er bij meerdere opleidingen specialistenopleidingen vormgegeven. Hiermee sluiten we als school beter aan bij de talenten die de studenten hebben en zorgen we dat eventuele ambities eerder haalbaar zijn. Daarnaast motiveren we de studenten, omdat er recht gedaan wordt aan eerder verworven competenties en/of vaardigheden. Een student PW zegt hierover: **"Ik vind het een mooie kans dat ik deze opleiding mag versnellen. Eerst verveelde ik mij omdat ik alles snel af had, maar toen kwam er een docent bij mij om te vertellen dat dit kon. We hebben er samen aan gewerkt dat dit mogelijk werd en zo kan ik nu mijn opleiding versnellen. Ik ben heel blij dat mij deze kans is gegeven want nu kan ik sneller gaan doen wat ik wil gaan doen en dat is kinderen leuke dingen gaan leren. Het gaat nu heel erg goed, soms loop ik tegen dingen aan, maar daar kan ik altijd mee terecht bij mijn mentor en mijn docenten. Ze helpen mij dan ook graag."** Eén van de studenten van Dienstverlening kreeg de kans om de basisvaardigheden die ze in haar werk had opgedaan toe te passen in de praktijk. Doordat ze

	<p>wist wat ze wilde leren konden we aansluiten bij haar onderwijsbehoefte. Hierdoor kon ze versnellen en de opleiding in 1 jaar afronden. De student was gemotiveerd, wilde zich inzetten en dit was de basis voor het succes.</p> <p>Het bbl-aanbod is uitgebreid, er is een flinke toename in het aantal inschrijvingen. Van ons totale aantal studenten volgde in 2019 2,7% een bbl-opleiding en in 2021 is dat percentage gestegen naar 10%. Dat is een forse toename. Studenten kunnen leren in de praktijk, o.a. door leerwerkplekken bij basisscholen en leerafdelingen in ziekenhuizen en verpleeghuizen. Ook kunnen volwassen in maatwerktrajecten certificaten behalen, bijvoorbeeld binnen de kraamzorg en voor modules als palliatieve zorg en verpleegtechnisch handelen.</p> <p>Meer aandacht te (gaan) geven aan kennis en vaardigheden die bij meerdere beroepen in te zetten zijn en door in het onderwijs meer aandacht te geven aan het weerbaar en flexibel worden als toekomstig werknemer</p> <p>Doordat we inzetten op loopbaanontwikkeling, vormend onderwijs en studieloopbaanbegeleiding bieden we de studenten (beroeps)kennis en vaardigheden waardoor ze multi-inzetbaar zijn in zowel de sector waarin ze zijn opgeleid als in aanverwante sectoren of vervolgoopleidingen.</p>
--	---

<p>Ambitie 2.2</p> <p>Wij weten wat de resultaten van de studenten zijn een jaar nadat zij onze school verlaten hebben, we stellen doelen en die monitoren we en waar nodig verbeteren we ons onderwijs.</p>	Nulsituatie	
	Onze kwaliteitscyclus is vernieuwd en we gebruiken de PDCA-cyclus structureel op zowel teamniveau als op organisatieniveau.	
	Beoogde effecten	
	We hebben inzicht in de loopbaan van schoolverlaters. Schoolverlaters zijn tevreden over de opleiding in relatie tot hun loopbaanvervolg. Verbeteringen in het onderwijs worden waar nodig doorgevoerd	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> Het jaarlijks uitvoeren van het schoolverlatersonderzoek onder alumni, de resultaten bespreken in de teams en deze meenemen in de nieuwe teamplannen. Teams blijvend bewust maken van het denken in kwaliteitsverbetering. 	<ul style="list-style-type: none"> Resultaten van studentenenquêtes die onder alumni zijn uitgezet, zijn in de teams besproken en meegenomen in de teamplannen. Zo is bij VP de wens van studenten om meer in samenhang te leren vertaald in thematisch onderwijs. Door een jaarlijkse KBT-enquête (KwaliteitsBewustzijn Teams) en een kwaliteitsdag is het PDCA-denken in de teams ingebed.
Normen 2020	Realisatie 2020	
<ul style="list-style-type: none"> 50% van de afgestudeerde niveau 4 studenten stroomt door naar het hbo. 	<ul style="list-style-type: none"> Van de afgestudeerden van niveau 4 leert 35,9% verder op het hbo. Zij kiezen voornamelijk voor de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden Hogeschool.¹² 	

¹² Rapportage schoolverlatersonderzoek mbo 2019, DUO onderwijsonderzoek en -advies, september 2020.

	<ul style="list-style-type: none"> Niet meer dan 40% uitval na het eerste jaar hbo. De respons op het onderzoek onder schoolverlaters is 60%. De tevredenheid van studenten over vorming in relatie tot loopbaan is minimaal 70%. 65% van de docenten geeft aan dat ze als team vaak tot altijd feedback van studenten verwerken in het onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> In 2019 zijn er 26 studenten begonnen, daarvan heeft 65% de propedeuse gehaald in het eerste jaar, dit is een stijging ten opzichte van 2018 (46%). In 2019 was er bij de Hanzehogeschool een uitstroom van 19%. Dit is een daling ten opzichte van 2018 (32%).¹³ In 2020 zijn er 21 studenten begonnen aan een hbo-opleiding, daarvan heeft 52% de propedeuse gehaald in het eerste jaar. Dit is een daling ten opzichte van 2019 (65%). De coronapandemie speelt hierin een belangrijke rol. De respons op het schoolverlatersonderzoek is 61%. Gediplomeerden van ROC Menso Alting in 2019 zijn minder positief over de begeleiding door de school bij de keuze voor een beroep/vervolgopleiding. De tevredenheid is 50%, waarmee onze norm niet is gehaald. 80% van de docenten geeft aan feedback van de studenten te verwerken in het onderwijs.¹⁴
	<p>Normen 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> 60% van de afgestudeerde niveau 4-studenten stroomt door naar het hbo. Niet meer dan 30% uitval na het eerste jaar hbo. De respons op het onderzoek onder schoolverlaters is 70%. De tevredenheid van studenten over vorming in relatie tot loopbaan is minimaal 75%. 70% van de docenten geeft aan dat ze als team vaak tot altijd feedback van studenten verwerken in het onderwijs. 	<p>Realisatie 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> In 2021 is 45,5% van onze afgestudeerden naar het hbo. Dit is hoger dan het landelijke gemiddelde van 33,6%. In 2021 is de uitval in het eerste jaar van het hbo 17%. Er zijn geen percentages van behaalde propedeuses bekend, omdat er vanwege corona geen bsa werd gehanteerd. De respons op de enquête die is uitgezet onder pas afgestudeerden is 13,9%. Onder onze recent afgestudeerden is 75% van de respondenten tevreden over de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en beroepshouding tijdens de opleiding. 80% van de docenten geeft aan feedback van de studenten te verwerken in het onderwijs.

¹³ Schooldossier 2019-2020 Hanzehogeschool, december 2020.

¹⁴ KBT-enquête 2021.

	Toelichting op de behaalde resultaten 2019-2022
	Het streefpercentage voor doorstroom naar het hbo is te hoog, zeker gezien het landelijk gemiddelde. De norm is dan ook niet gehaald. Wel zijn we erg tevreden over de doorstroom van onze studenten; ons percentage is hoger dan het landelijk gemiddelde en onze studenten die doorstromen doen het ook goed in het hbo; de uitval na het eerste jaar is laag (17%). De respons op de enquête onder alumni (2022) is 13,9%. Dit is lager dan we gewend zijn. De afdeling O&K heeft deze enquête dit jaar zelf uitgezet, terwijl deze enquête normaal gesproken via DUO wordt uitgezet. Dit kan een verklaring zijn voor de lage respons.
	Proces en effecten
	De opleidingsteam maken jaarlijks een teamplan, input voor doelen halen ze uit de vakevaluaties die ze cyclisch en systematisch afnemen en bespreken. Naast de online vragenlijsten worden studenten bevraagd in studentenpanels. Verder gebruiken de teams data die uit de benchmark of landelijke tevredenheidsonderzoeken komen. De medewerkers van Onderwijs en Kwaliteit begeleiden de teams in dit proces. Er is samenhang tussen de teamplannen, het directieplan, het strategisch beleidsplan en doelen van de kwaliteitsagenda. Jaarlijks wordt er door Onderwijs en Kwaliteit een kwaliteitsdag georganiseerd. Hierin wordt een thema van de kwaliteitszorg uitgediept, bijvoorbeeld de zelfevaluatie. Het effect is dat teamplannen eigen zijn en gedragen worden. De doelen die gesteld worden zijn realistisch en leiden tot verbetering van onderwijs.

Speerpunt 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie 3.1 We hebben een in samenspraak met het werkveld opgesteld opleidingsportfolio dat is afgestemd op de regio.	Nulsituatie	
	Als ROC Menso Alting zijn we voornamelijk intern gericht. We zijn begonnen met het aanbieden van andere trajecten (bbl en ovo). Voorbeelden van trajecten die in het afgelopen jaar gestart of ontwikkeld zijn: bbl bij Zorg en Welzijn, derde leerweg aanvraag voor verzorgende IG m.b.t. profiel kraamzorg. In de komende jaren gaan we kijken naar mogelijkheden van een verdere ontwikkeling van een bbl-variant bij Zorg & Welzijn en maatwerk, bbl en/of ovo voor herintreders/zij-instromers bij Onderwijs en Opvoeding.	
	Beoogde effecten	
	Het werkveld is tevreden over de aansluiting theorie en praktijk. Het werkveld is tevreden over de proactieve houding van de afdeling in het contact met het werkveld in de regio. Het opleidingsportfolio is toekomstgericht en vastgesteld in samenspraak met het werkveld.	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> BBL-onderwijsprogramma's voor opleidingen van Zorg en Welzijn uitbreiden. Een onderwijsprogramma in de derde leerweg voor verzorgende IG m.b.t. profiel kraamzorg aanbieden. 	<ul style="list-style-type: none"> Er zijn zeven bbl-opleidingen gestart in het schooljaar 2018-2019. We zien dat elk jaar het aantal studenten in de bbl hoger wordt. Dit is voornamelijk te danken aan de bbl-opleidingen bij Zorg en Welzijn. We zien dat hier de vraag naar nieuwe medewerkers hoog blijft. Ook hebben we op verzoek van bedrijven een instroom van een groep in februari 2022 gerealiseerd. De kraamzorgopleiding in de derde leerweg wordt op verzoek van de betrokken instellingen nu aangeboden als bbl-opleiding. Deze opleiding is samen met de kraamzorginstellingen vormgegeven en ontwikkeld. Daarnaast wordt ook de branche erkende opleiding tot kraamverzorgende gegeven.

	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijsprogramma's dubbelkwalificatie, bbl en ovo-variant voor de afdeling Onderwijs en Opvoeding. Keuzedelen inzetten om de baankansen van de studenten in de sector te vergroten. Een omscholings- en bijscholingsaanbod ontwikkelen voor het bedrijfsleven. Een opleidingsportfolio samenstellen dat relevant is voor de arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> Het aantal studenten bij de bbl-opleidingen bij Pedagogisch Werk blijft achter. Dit effect was voornamelijk zichtbaar bij de opleiding Pedagogisch medewerker niveau 3. Daarom is besloten om deze in het schooljaar 2022-2023 niet meer aan te bieden. Verder zijn er geen onderwijsprogramma's ontwikkeld voor de dubbelkwalificatie en een ovo-variant, omdat uit onderzoek bleek dat hier in het werkveld en bij studenten geen behoefte aan was. Wel is gerealiseerd dat een individuele student na zijn behaalde niveau 4 diploma met een verkorte route een dubbelkwalificatie kan behalen. Tijdens de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur is ervoor gekozen om voornamelijk verbredende keuzedelen aan te bieden. Daarna ontstond de wens bij de teams om meer verdiepende keuzedelen aan te bieden, zodat de keuzedelen meer aansluiten bij de opleiding en de student grotere baankansen heeft. Alle teams bieden nu meer keuzedelen aan die verbredend of verdiepend zijn. In totaal worden dertig keuzedelen aangeboden. In het schooljaar 2021-2022 is er een projectgroep LLO gestart. Deze projectgroep onderzoekt ons LLO- aanbod. We zijn aangesloten bij 'Het Noorden Leert Door'. In dit initiatief werken we samen met de ROC's van Groningen, Friesland en Drenthe om te komen tot een gezamenlijk loket voor het aanbod voor LLO. Inmiddels zijn de eerste aanmeldingen via dit aanbod binnen. Na onderzoek en in samenspraak met het bedrijfsleven en andere ROC's heeft de afdeling economie een breed basisjaar ontwikkeld, zodat het keuzemoment kan worden uitgesteld.
	Normen 2020	Realisatie 2020
	<ul style="list-style-type: none"> Minimaal 80% van de respondenten vindt het opleidingsaanbod relevant voor de huidige situatie in de regio. Minimaal 75% van de respondenten vindt dat ROC Menso Altling proactief het contact zoekt met de werkvelden in de regio. Per afdeling zijn minimaal 3 bedrijven aantoonbaar betrokken bij vaststelling van ons opleidingsportfolio. 	<ul style="list-style-type: none"> De enquête leerbedrijven is niet uitgezet. Voor kwalitatieve informatie over deze norm verwijzen wij naar de toelichting hieronder. De enquête leerbedrijven is niet uitgezet. Voor kwalitatieve informatie over deze norm verwijzen wij naar de toelichting hieronder. Deze norm wordt nog niet door elke afdeling behaald. Voor een toelichting bij deze norm en de realisatie verwijzen wij naar de toelichting hieronder.

	Normen 2022	Realisatie 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Minimaal 90% van de respondenten vindt het opleidingsaanbod relevant voor de huidige situatie in de regio. • Minimaal 80% van de respondenten vindt dat ROC Menso Alting proactief het contact zoekt met de werkvelden in de regio. • Per afdeling zijn minimaal 4 bedrijven aantoonbaar betrokken bij vaststelling van ons opleidingsportfolio. 	<ul style="list-style-type: none"> • De enquête leerbedrijven is niet uitgezet dit jaar. Wel is door de diverse opleidingen de relevantie voor de huidige situatie in de regio gemonitord. <ul style="list-style-type: none"> ○ VP: er worden veel stageplaatsen geboden voor de vp-opleiding. De opleidingscapaciteit van het Gilde is de laatste jaren enorm toegenomen: van 35 studenten in 2019-2021 naar 40 in 2022 naar 50 in 2023. Bij de Gildevariant krijgen onze studenten vroegtijdig een baan aangeboden. ○ PW: binnen het stakeholderoverleg van NetwerkZon, waarin basisscholen, kinderopvangorganisaties en de 4 noordelijke ROC's participeren is dit onderwerp regelmatig aan de orde. Ook komt herhaaldelijk de opleidingsinhoud en het opleidingsniveau ter sprake. • De enquête leerbedrijven is niet uitgezet dit jaar. Wel is er proactief contact gezocht met het werkveld. <ul style="list-style-type: none"> ○ Alle opleidingen organiseren jaarlijks werkveldbijeenkomsten, zowel schoolbreed als opleidingsspecifiek met andere noordelijke ROC's zoals Noorderpoort, Alfa-college en Drenthe College. De inhoud van de workshops sloot volgens 78% van de geënquêteerden aan bij de rol als praktijkbegeleider. ○ BPV-docenten hebben de werkvelden bezocht. ○ VP heeft reguliere overleggen met het Gilde en Martiniziekenhuis, ELT, UMCG, Innovatieplatform, Platform ZH. ○ PW heeft samen met de vier noordelijke ROC's gezamenlijk in het afgelopen jaar 2 werkveldbijeenkomsten voor PW (OA, GPM, PM) georganiseerd. Deze zijn goed bezocht (rond de 100 deelnemers in totaal.) • De enquête leerbedrijven is niet uitgezet dit jaar. Wel is er proactief contact geweest met het werkveld. <ul style="list-style-type: none"> ○ BC heeft voor de ontwikkeling van het nieuwe opleidingsportfolio feedback gevraagd aan het werkveld. ○ VP heeft voor Arendstate een OVO-opleidingstraject ontwikkeld waarin de wensen van Arendstate zijn meegenomen. ○ VZ heeft een kraamopleiding ontwikkeld voor o.a. het Groene Kruis, waarbij door tweejaarlijks evaluaties het opleidingsaanbod wordt geëvalueerd en aangepast.
Toelichting op de behaalde resultaten 2019-2022		
De opleidingen die wij aanbieden worden als relevant gezien. ¹⁵ Dit zien we terug bij de opleidingen binnen Zorg en Welzijn, Pedagogisch Werk en Dienstverlening. De enquête leerbedrijven is dit jaar niet uitgezet i.v.m. een ander onderzoek dat liep. Wel weten we uit de gesprekken die wij met de leerbedrijven voeren als een		

¹⁵ Stakeholdersenquête.

stage is afgerond dat onze studenten verantwoordelijk en betrouwbaar zijn. Een bedrijf geeft aan dat onze studenten van de opleiding Servicemedewerker breed inzetbaar zijn en dat zij trouw en loyaal zijn. Ook vindt men dat er makkelijk contact gelegd kan worden met onze school. Er zijn korte lijntjes. Als het gaat om de betrokkenheid van bedrijven bij de vaststelling van ons opleidingsportfolio, dan hebben wij een mooie samenwerking met de kraamzorg van Het Groene Kruis en Isis Kraamzorg. Er is een toename in de vraag naar kraamverzorgsters; de kraamzorgorganisaties hebben ons benaderd met de vraag of wij een mooie opleiding kunnen aanbieden. Op dit moment volgen twaalf medewerkers vanuit de kraamzorg bij ons het keuzedeel verdieping kraamzorg. Door het organiseren van werkveldbijeenkomsten houden wij de bedrijven betrokken bij ons opleidingsaanbod. Ook organiseert de bedrijfsadviesraad (bar) jaarlijks bijeenkomsten waarbij het werkveld wordt uitgenodigd om mee te denken met ons onderwijs.

Proces en effecten

Uitbreiding opleidingsportfolio en mogelijkheden voor om- en bijscholing

We wilden als school graag bbl-opleidingen gaan aanbieden bij de opleidingen van Zorg en Welzijn. Bij de opleidingen uit ons portfolio is onderzoek gedaan naar waar de grootste behoefte ligt voor opleidingen in de bbl-variant. Dit is gedaan door het werkveld te bevragen. Hieruit kwam naar voren dat de opleidingen Begeleider en Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg en de opleiding Verzorgende-IG geschikt waren voor een bbl-variant. De opleiding Verpleegkunde bleek hier op dat moment minder geschikt voor, omdat de instellingen aangaven dat ze geen ruimte hadden om studenten een bbl-contract aan te bieden. Daarop is er besloten om ons in eerste instantie te richten op de eerdergenoemde opleidingen. Ook heeft de afdeling Onderwijs en Opvoeding (O&O) simultaan hetzelfde proces doorlopen. Bij deze afdeling kwam naar voren dat al hun opleidingen geschikt zijn om ook in de bbl aan te bieden. De teams hebben daarop de onderwijsprogramma's ontwikkeld, waarbij er ook veel teamoverstijgend is samengewerkt voor wat betreft de overkoepelende onderdelen, zoals de generieke vakken. Deze bbl-opleidingen zijn gestart in het schooljaar 2018-2019. We zien dat elk jaar het aantal studenten in de bbl hoger wordt. Dit is voornamelijk te danken aan de bbl-opleidingen bij Zorg en Welzijn. We zien dat hier de vraag naar nieuwe medewerkers hoog blijft. Ook hebben we op verzoek van bedrijven een instroom van een groep in februari 2022 gerealiseerd. Bij voldoende aanmeldingen zijn we voornemens elk jaar een februari-instroom te starten. Hierdoor kunnen straks studenten op twee momenten instromen in ons bbl-onderwijs. Dit heeft als effect dat studenten niet meer tot september hoeven te wachten om bij ons een bbl-opleiding te kunnen volgen. Ook is er al gestart met het opzetten van maatwerktrajecten voor individuele studenten zodat zij kunnen starten in februari. Dit omdat de mogelijkheid bestaat dat er in februari onvoldoende aanmeldingen zijn voor een bbl-klas en zo krijgt elke student toch de kans om in te stromen en hoeft de student niet te wachten tot september. 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 overhebben om de studenten te kunnen betalen. Hierdoor is de drempel voor omscholers soms te groot om hun betaalde baan op te geven. Dit effect was voornamelijk zichtbaar bij de opleiding Pedagogisch medewerker niveau 3. Daarom is er besloten om deze opleiding in het schooljaar 2022-2023 niet meer aan te bieden.

Daarnaast wilden we graag bij de afdeling O&O onderwijsprogramma's ontwikkelen voor de dubbelkwalificatie en een ovo-variant. Uit onderzoek bleek dat hier in het werkveld en bij studenten geen behoefte aan was. Daarom is er besloten hiervoor geen onderwijsprogramma's te ontwikkelen. Wel is het mogelijk voor een individuele student om na zijn behaalde niveau 4-diploma met een verkorte route een dubbelkwalificatie te behalen. Ook is er onderzoek gedaan door Netwerk ZON naar de mogelijkheden voor een combi-opleiding VP/MZ. Hieruit kwam naar voren dat er vanuit het werkveld geen behoefte was aan deze combi-opleiding en daarom is er geen onderwijsprogramma voor ontwikkeld.

Tot 2019 hadden we een opleiding VZ-IG met uitstroom kraamzorg in de derde leerweg. Dit was ook een ambitie die we geformuleerd hadden bij dit speerpunt. Deze opleiding is samen met de kraamzorginstellingen vormgegeven en ontwikkeld. Op verzoek van de betrokken instellingen wordt deze opleiding nu als bbl-opleiding aangeboden. Daarnaast wordt ook de branche erkende opleiding tot kraamverzorgende gegeven. Over deze opleiding zijn de betrokken kraamzorginstellingen zeer tevreden en wij leiden inmiddels zo goed als al hun nieuwe personeel op.

Keuzedelen

Uit de JOB-monitor 2018 bleek dat de studenten minder tevreden waren over het aanbod van keuzedelen. Tijdens de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur is er gekozen om in eerste instantie voornamelijk verbredende keuzedelen aan te bieden. Daarna ontstond de wens bij de teams om meer verdiepende keuzedelen aan

te bieden, zodat de keuzedelen meer aansluiten bij de opleiding en de student grotere baankansen heeft. We hoopten hierdoor dat de student meer tevreden zou zijn over het aanbod en de relevantie van de aangeboden keuzedelen. Uit onze metingen blijkt dat studenten inderdaad meer tevreden zijn. De scores op het aanbod en de relevantie zijn verhoogd naar een score van respectievelijk 3,1 en een 3,3, op een vijfpuntschaal. Dit effect is alleen minder groot dan we vooraf gehoopt hadden. Wel zijn we blij met het feit dat de studenten een stuk meer tevreden zijn met het aanbod en de relevantie. Alle teams bieden steeds meer keuzedelen aan die verbredend of verdiepend zijn. Zo biedt Dienstverlening het keuzedeel Helpende plus aan. Met dit keuzedeel hebben de studenten een voorsprong op de arbeidsmarkt, omdat ze ook ingezet kunnen worden voor eenvoudige verzorgende handelingen. De teams van Zorg en Welzijn hebben ook hun aanbod vergroot met o.a. de keuzedelen Verdieping palliatieve zorg en Verdieping in de kraamzorg. Bij Onderwijs en Opvoeding zijn de keuzedelen Leider sportieve recreatie (Isr) en Meer muziek in de klas toegevoegd. Studenten zijn erg enthousiast over het keuzedeel Leider sportieve recreatie: **“Het evenement dat we moesten organiseren was echt heel cool”** en: **“Als je zelf wat organiseert, dan pas kom je erachter wat er allemaal achter de schermen gebeurt als je ergens bent”** en als laatste nog een mooi citaat waarin duidelijk terugkomt wat de student heeft geleerd: **“een ‘uniek sporten’ evenement mogen organiseren voor onze verpleegkunde studenten op school, de stage op de mythyl school heeft me hierbij enorm geholpen. Iedereen moet mee kunnen doen!”** Dit keuzedeel geeft ook recht op een certificaat waar studenten in de praktijk ook meteen wat aan hebben. Zo kunnen ze met dit certificaat bijvoorbeeld in de zomervakantie aan de slag op een camping. Bij Business College zijn o.a. de keuzedelen Persoonlijk profileren, Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking en Oriëntatie op ondernemerschap toegevoegd.

Om- en bijscholingsaanbod

Zoals gezegd zijn we gestart met een opleiding in de derde leerweg voor de Verzorgende IG met uitstroom Kraamzorg. Door deze opleiding konden studenten zich laten omscholen naar kraamverzorgster. Daarnaast is er voor medewerkers van de kraamzorginstellingen bijscholing ontwikkeld, waaronder de cursussen Pathologie en Babythuiszorg. Deze laatste cursus is voor medewerkers door het hele land. Daarnaast bieden wij het keuzedeel Verdieping in de kraamzorg aan. Dit keuzedeel leidt tot een branche-erkend certificaat, waardoor studenten met dit certificaat in combinatie met hun diploma Verzorgende IG zich kunnen registreren als kraamverzorgende bij Kenniscentrum Kraamzorg.

Naast ons bij- en omscholingsaanbod voor de kraamzorg, zijn we ook druk bezig met het ontwikkelen van een breder aanbod. In het schooljaar 2021-2022 is er een projectgroep LLO gestart. Deze projectgroep heeft ons aanbod in kaart gebracht en doet verder onderzoek waar nog vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt. Afhankelijk van de vraag vanuit de arbeidsmarkt kunnen we mogelijk nog meer aanbod creëren. We zijn aangesloten bij ‘Het Noorden leert door’. In dit initiatief werken we samen met de roc’s van Groningen, Friesland en Drenthe om te komen tot een gezamenlijk loket voor het aanbod voor LLO.

ROC Menso Alting heeft opleidingen in haar opleidingsportfolio die relevant zijn voor de arbeidsmarkt

De afdeling economie heeft onderzoek gedaan of het opleidingsportfolio met het huidige aanbod kan blijven bestaan. Hieruit kwam naar voren dat de opleidingen van office assistant/management en de bedrijfsadministrateur kansarme sectoren zijn waardoor het lastiger is om een baan te vinden. Een van de aanbevelingen uit het onderzoek was om de curricula tegen het licht te houden en aan te passen. Daarom heeft de afdeling in samenspraak met het bedrijfsleven en andere roc’s een breed basisjaar ontwikkeld. Deze ontwikkeling sluit aan op het nieuwe kwalificatiedossier zakelijke dienstverlening dat in 2022-2023 ingaat. Ook heeft de afdeling haar naam veranderd naar Business College. Uit de evaluatie onder de eerstejaars blijkt dat 79% van de studenten positief is over het brede basisjaar. Daarnaast geeft 75% aan dat de lessen actueel zijn en 71% ervaart de lessen als nuttig. Met de naamswijziging en het aanbieden van een breed basisjaar, meer diversiteit, afwisseling en actualiteit in de lessen, wilden we meer studenten aantrekken. Dat is niet gelukt. Wel geven studenten en ouders van studenten aan dat het concept Business College met een breed basisjaar logisch is en dat het brede basisjaar helpt bij het uitstellen van het keuzemoment. In het brede basisjaar maak je kennis met verschillende economische facetten en kan je beter kijken wat bij je past en op basis daarvan aan het eind van het eerste jaar kiezen welke richting je opgaat.

Ambitie 3.2 Leren op de werkplek is onderdeel van onze onderwijsprogramma's.	Nulsituatie We zijn in het afgelopen jaar gestart met de eerste leerwerkplek/leerafdelingen. Onderwijs en Opvoeding: leerafdeling Meerpaal/Steiger in Groningen. Dienstverlening: werkplekleren Arendstate in Assen. Zorg & Welzijn: werkplekleren Arendstate in Assen, Martiniziekenhuis en UMCG in Groningen.	
	Beoogde effecten De student is tevreden over de invulling van het werkplekleren. Het werkveld is tevreden over de invulling van het werkplekleren. Studenten zijn tevreden over het leren in de praktijk. Studenten zijn tevreden over de aansluiting tussen theorie en praktijk.	
	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	<ul style="list-style-type: none"> De verschillende afdelingen van ROC Menso Alting hebben het werkplekleren ingebed in hun curriculum en dragen zorg voor de kwaliteit van dit onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> Het werkplekleren is gecontinueerd en is een structureel onderdeel van de opleidingen geworden. Bij alle afdelingen, met uitzondering van Business College, is het werkplekleren een onderdeel van het curriculum. Het zorgdragen voor de kwaliteit van dit onderwijs gebeurt bijvoorbeeld door de afname van vragenlijsten onder studenten, de begeleiding en het bespreken van casuïstiek (Leerwerkgroep PW). Bij VP gebeurt dit in stuurgroepen met samenwerkende roc's.
	Normen 2020	Realisatie 2020
	<ul style="list-style-type: none"> De tevredenheid van studenten over de aansluiting van theorie en praktijk is een 3,4 op een vijfpuntschaal. De tevredenheid van studenten over de hoeveelheid stage tijdens de opleiding is een 3,4 op een vijfpuntschaal. De tevredenheid van studenten over leren in de praktijk (stage bol) en op de werkplek (bbl) is een 3,5 op een vijfpuntschaal. De tevredenheid van het werkveld over het werkplekleren is een 3,2 op een vijfpuntschaal. De tevredenheid van bedrijven over de aansluiting van theorie en praktijk is een 3,2 op een vijfpuntschaal. Minimaal 4 opleidingen binnen onze instelling heeft leren op de werkplek in het curriculum opgenomen. 	<ul style="list-style-type: none"> De studenten waarderen de aansluiting theorie en praktijk met een 3,8. Ook geven ze de samenhang tussen de theorie en praktijk een 3,8.¹⁶ Over hoe tevreden studenten zijn over de hoeveelheid stage zijn op dit moment geen kwantitatieve gegevens bekend. De studenten vinden het leren in de praktijk een aanvulling op hun opleiding en waarderen dit met een 4,2 op een vijfpuntschaal. Daarnaast zijn onze studenten tevreden over de begeleiding in de praktijk. Hierop scoren we gemiddeld een 3,6. Van de bedrijven geeft 76,5% aan dat ze tevreden zijn over de voorbereiding van onze studenten op de bpv (3,7).¹⁷ 79,4% van de bedrijven geeft aan dat de leerdoelen vooraf zijn afgestemd (4,0) en dat de student de mogelijkheden had om de leerdoelen te behalen (97,1%, 4,1). Er zijn 7 opleidingen die werkplekleren aanbieden.

¹⁶ Studentenenquête 2020.

¹⁷ BPV-monitor 2020. De resultaten van dit onderzoek worden uitgedrukt in percentages. Deze zijn omgerekend naar een vijfpuntschaal (die staat tussen haakjes vermeld).

	Normen 2022	Realisatie 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • De tevredenheid van studenten over de aansluiting van theorie en praktijk is een 3,7 op een vijfpuntschaal. • De tevredenheid van studenten over de hoeveelheid stage tijdens de opleiding is een 3,6 op een vijfpuntschaal. • De tevredenheid van studenten over leren in de praktijk (stage bol) en op de werkplek (bbl) is een 3,8 op een vijfpuntschaal. • De tevredenheid van het werkveld over het werkplekieren is een 3,4 op een vijfpuntschaal. • De tevredenheid van bedrijven over de aansluiting van theorie en praktijk is een 3,2 (op een schaal van 0-5). • Minimaal 6 opleidingen binnen onze instelling heeft leren op de werkplek in het curriculum opgenomen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De studenten waarderen de aansluiting theorie en praktijk met een 3,8. Ook geven ze de samenhang tussen de theorie en praktijk een 3,8. • Over hoe tevreden studenten zijn over de hoeveelheid stage zijn op dit moment geen kwantitatieve gegevens bekend. • Onze studenten zijn tevreden over de begeleiding in de praktijk en waarderen dit met een 3,8.¹⁸ • De enquête leerbedrijven is niet uitgezet dit jaar, omdat er voor het formuleren van het nieuwe strategisch beleidsplan uitgebreid is gesproken met de stakeholders. Daaruit blijkt een algehele tevredenheid over de samenwerking met onze opleidingen. In de laatste werkveldbijeenkomst (mei 2023) van Zorg en Welzijn scoort de tevredenheid over het werkplekieren een 4,0 op een vijfpuntschaal. • De BPV-enquête is in 2022 niet uitgezet, vanwege een verandering in digitale systemen. Deze wordt in de toekomst wel weer ingezet. In de laatste werkveldbijeenkomst (mei 2023) van Zorg en Welzijn scoort de tevredenheid over de aansluiting een 4,1 op een vijfpuntschaal. • Er zijn 7 opleidingen die werkplekieren aanbieden.
	Toelichting op de behaalde resultaten 2019-2022	
	<p>We zijn tevreden over de behaalde resultaten. Werkplekieren is onderdeel geworden van onze onderwijsprogramma's en de studenten zijn tevreden over het werkplekieren. Ook zijn we blij met hoe tevreden studenten zijn over hun onderwijsprogramma en hoe studenten de aansluiting van de theorie en de praktijk waarderen.</p>	

¹⁸ Studentenenquête 2020.

	Proces en effecten
	<p>Werkplekieren</p> <p>Bij alle afdelingen, met uitzondering van Business College, is het werkplekieren een onderdeel van het curriculum. Sinds het schooljaar 2018-2019 zijn er bij Onderwijs en Opvoeding leerwerkplekken gecreëerd bij de leerafdeling Meerpaal/Steiger (speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs). Bij Zorg & Welzijn zijn er leerwerkplekken bij verpleeghuis Arendstate, het Martiniziekenhuis en het UMCG. Dit komt overeen met de ambitie die we hadden gesteld. De leerwerkplekken zijn samen met de instellingen vormgegeven en in het geval van het gildetraject in het UMCG ook samen met de andere noordelijke roc's. De teams evalueren het werkplekieren jaarlijks en eventuele verbeterpunten zijn doorgevoerd in de onderwijsprogramma's. De studenten zijn erg tevreden over het werkplekieren. Dit geldt met name voor de studenten die een leerwerkplek hebben in het ziekenhuis.</p> <p>Een mooi voorbeeld is de leerwerkplek in het UMCG. Studenten krijgen de mogelijkheid om vier keer stage te lopen in het gildetraject in plaats van één keer. Studenten krijgen hierdoor meer zicht op de verschillende afdelingen in een ziekenhuis en kunnen zich beter oriënteren op wat voor een verpleegkundige ze zijn. Eén van onze studenten werd in de eerste stage op een kraamafdeling geplaatst, zij kwam hier niet tot leren en wilde stoppen. Nadat ze op een andere afdeling was geplaatst, kwam ze tot ontwikkeling en inmiddels werkt ze op deze afdeling. Binnen het gildetraject is er bijna geen uitval en alle studenten hebben na diplomering een baan in het ziekenhuis. Op deze manier behouden we mensen in de zorg en kunnen we meer studenten een stageplaats in het ziekenhuis aanbieden.</p> <p>Studenten krijgen door het werkplekieren een beter beeld van het werken in hun toekomstige beroep. Dit is ook terug te zien in de cijfers uit de enquêtes. Vooral de organisatie van het werkplekieren en het onderwijsprogramma worden gewaardeerd door de studenten. Voor Dienstverlening was er een leerwerkplek bij Arendstate, maar doordat de studentenaantallen klein zijn, was het qua kosten niet mogelijk om deze leerwerkplek te behouden. Als alternatief worden enkele praktijkvakken op locatie gegeven. Dit houdt in dat de docent samen met de klas naar de locatie gaat en daar samen met de instelling het onderwijs vormgeeft. Op die manier leren de studenten om contact te maken met hun doelgroep en samen te werken met collega's. Bij Business College past het werkplekieren minder goed in het curriculum. Daarom kiest de afdeling ervoor om meer gebruik te maken van gastdocenten en vaker een excursie naar bedrijven te organiseren. Zo zijn ze afgelopen jaar naar de bedrijven Health2work, ING en Snackbar van de toekomst geweest waar hospitality en duurzaam ondernemen centraal staan. Daarnaast hebben de studenten een gastles gevolgd van het CNV over onderhandelen als onderdeel van het project 'deal with it'. We zijn er trots op dat het werkplekieren, de gastlessen en de bezoeken aan bedrijven nu een vast onderdeel zijn van ons onderwijs en blijven dit in toekomst ook zeker doen.</p>

<p>Ambitie 3.3</p> <p>Er is vertrouwen in het civiel effect van het diploma behaald bij ROC Menso Alting.</p>	Nulsituatie
	<p>Er is voldoende vertrouwen in het civiel effect van het diploma bij het ROC Menso Alting.</p>
	<p>Beoogde effecten</p> <p>Het werkveld is tevreden met de toepassing van de kennis en kunde van de student.</p> <p>Het werkveld is tevreden over de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering.</p> <p>Het werkveld heeft een voorkeur voor onze studenten, omdat zij opgeleid zijn volgens normen en waarden die passen binnen de bedrijven en instellingen in het werkveld.</p> <p>Het werkveld is tevreden over de startbekwaamheid van onze studenten.</p> <p>Studenten waarderen hun opleiding met een ruime voldoende.</p> <p>Studenten zijn tevreden over de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering.</p>

	Voorgenomen activiteiten 2019-2022	Uitgevoerde activiteiten 2019-2022
	Er zijn geen specifieke activiteiten geformuleerd. We hebben de verwachting dat het geheel van de voorgenomen activiteiten zal zorgen voor een toename van het vertrouwen in het civiel effect van het diploma ROC Menso Alting.	Er zijn geen specifieke activiteiten uitgevoerd voor deze ambitie.
	<p>Normen 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onze studenten waarderen hun opleiding met minimaal een 7,5. • 85% van onze studenten geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van het door school aangeboden onderwijsprogramma. • Op de vraag of de toetsen aansluiten bij wat de student heeft geleerd, scoren we een 4,0 op een vijfpuntschaal. • Op de vraag of het werkveld tevreden is over de beheersing van kennis en kunde van onze studenten, scoren we een 3,2 op een vijfpuntschaal. 	<p>Realisatie 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenten geven hun opleiding gemiddeld een 7,3. Het landelijk gemiddelde is 6,7.¹⁹ • We hebben geen gegevens over de hoeveelheid studenten die tevreden is, maar wel over de mate waarin ze tevreden zijn. We scoren gemiddeld een 3,5 op een vijfpuntschaal op tevredenheid over onderwijs en begeleiding. Het opleidingsaanbod wordt gewaardeerd met een 6,8.²⁰ • De studenten scoren de aansluiting van toetsen op hetgeen geleerd is met een 3,9.²¹ De studenten zijn tevreden over de voorbereiding op de examens. Ze weten wat de inhoud (3,2) van de examens is en weten wat er van hen verwacht wordt tijdens de examens (3,2).²² • Er zijn hierover geen gegevens van het werkveld verzameld.
	<p>Normen 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onze studenten waarderen hun opleiding met minimaal een 7,7. • 90% van onze studenten geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van het door school aangeboden onderwijsprogramma. 	<p>Realisatie 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenten geven hun opleiding gemiddeld een 7,2.²³ Het landelijke gemiddelde is een 6,8. • We hebben geen gegevens over de hoeveelheid studenten die tevreden is, maar wel over de mate waarin ze tevreden zijn. We scoren gemiddeld een 3,5 op een vijfpuntschaal op tevredenheid van onderwijs en begeleiding. Het opleidingsaanbod wordt gewaardeerd met een 7,1. Dit is een stijging ten opzichte van de realisatie van 2020.

¹⁹ JOB monitor 2020.

²⁰ Alumni-onderzoek 2021.

²¹ Studentenenquête 2020.

²² Enquête examinering 2020.

²³ JOB monitor 2022.

	<ul style="list-style-type: none"> • Op de vraag of de toetsen aansluiten bij wat de student heeft geleerd, scoren we een 4,1 op een vijfpuntschaal. • Op de vraag of het werkveld tevreden is over de beheersing van kennis en kunde van onze studenten, scoren we een 3,5 op een vijfpuntschaal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dit is niet uitgevraagd in een centrale enquête. Wel is er in vakevaluaties van verschillende opleidingen gevraagd naar de aansluiting van de toetsen en dit is meegenomen in de plannen voor de volgende periode. • De resultaten van de uitvraag onder de leerbedrijven zijn nog niet beschikbaar.
	Toelichting op de behaalde resultaten en effecten 2019-2022	
	We hebben de afgelopen jaren het vertrouwen in het civiele effect van ons diploma weten te bestendigen en we mogen concluderen dat onze studenten en het werkveld <i>overall</i> tevreden zijn over ROC Menso Alting.	

Budget Kwaliteitsagenda

Thema's	2019		2020		2021		2022		Totaal
	Uren	Projecten	Uren	Projecten	Uren	Projecten	Uren	Projecten	
Jongeren in kwetsbare positie	€ 95.400	€ 43.000	€ 88.800	€ 43.000	€ 61.100	€ 53.000	€ 61.100	€ 53.000	€ 498.400
Gelijke kansen	€ 86.900	€ 6.000	€ 82.700	€ 11.000	€ 82.700	€ 6.000	€ 82.700	€ 11.000	€ 369.000
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	€ 113.300	€ 10.000	€ 78.300	€ 20.000	€ 50.500	€ 60.000	€ 50.500	€ 60.000	€ 442.600
Investeren in innovatieve projecten en digitalisering		€ 50.000		€ 80.000		€ 80.000		€ 80.000	€ 290.000
Inhuur deskundigen		€ 50.000		€ 50.000		€ 50.000		€ 50.000	€ 200.000
Kwaliteitszorg		€ 50.000		€ 50.000		€ 50.000		€ 50.000	€ 200.000
		€ 504.600		€ 503.800		€ 493.300		€ 498.300	€ 2.000.000

Besteding Kwaliteitsagenda

Thema's	2019		2019			
	Budget		Besteed			
	Uren	Projecten	Omschrijving	Uren	Omschrijving	Projecten
Jongeren in kwetsbare positie	€ 95.400	€ 43.000	Taakuren IZAT	€ 42.400	Scholing Izat	€ 1.000
			Taakuren studieadvies	€ 19.700	Bijdrage OPDC	€ 31.600
			Inzet leerlingbegeleiding	€ 20.000	Bijdrage Overbrug	€ 2.000
			Taakuren onderwijsontwikkeling	€ 12.400	Inzet school als wijk	€ 2.500
					Marketingkosten	€ 4.400
Totaal			€ 94.500		€ 41.500	
Gelijke kansen	€ 86.900	€ 6.000	Taakuren doorstroom HBO	€ 12.002	Scholing schrijven en maken beleid O&K	€ 7.640
			Uren MT en bestuur; contact gemeente, samenwerking vmbo mbo hbo	€ 47.900		
			Taakgroep vmbo mbo	€ 5.000		
			Taakuren pluscoaches	€ 26.600		
				€ 91.502		
Totaal			€ 91.502		€ 7.640	
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	€ 113.300	€ 10.000	Taakuren skills	€ 6.200	BPV bureau	€ 3.000
			Taakuren externe contacten	€ 6.500		
			Taakuren internationalisering	€ 7.000		
			Ontwikkeling Business College	€ 4.000	Doorstroomdag	€ 5.000
			Taakuren onderwijsontwikkeling BBL	€ 27.000		
			Taakuren onderwijsontwikkeling O&O	€ 6.000		
			Inzet studentbegeleiding	€ 20.000		
			Leerwerkplek coördinatie	€ 37.900		
				€ 114.600		
Totaal			€ 114.600		€ 8.000	
Investeren in innovatieve projecten en digitalisering		€ 50.000	Implementatie en aanschaf JOIN			€ 50.000
Inhuur deskundigen		€ 50.000	Advieskosten en trainingskosten, doorbelasting OST/ICT			€ 50.000
Kwaliteitszorg		€ 50.000	Contributie kwaliteitsnetwerk, kwaliteitszorg uren O&K			€ 50.000
		€ 504.600				€ 507.742

Thema's	2020		2020			
	Budget		Besteed			
	Uren	Projecten	Omschrijving	Uren	Omschrijving	Projecten
Jongeren in kwetsbare positie	€ 88.800	€ 43.000	Taakuren IZAT	€ 36.800	Scholing Izat	€ 1.000
			Taakuren studieadvies	€ 20.500	Bijdrage OPDC	€ 19.500
			Inzet leerlingbegeleiding	€ 20.000	Bijdrage Overbrug	€ 2.000
					Inzet school als wijk	€ 7.500
			Taakuren onderwijsontwikkeling vormend onderwijs	€ 12.000	Marketingkosten	€ 26.500
Totaal			€ 89.300		€ 56.500	
Gelijke kansen	€ 82.700	€ 11.000	Taakuren doorstroom HBO	€ 14.500	Doorstroomdag	€ 4.500
			Uren MT en bestuur; contact gemeente, samenwerking vmbo mbo hbo	€ 39.000	Maatwerkprojecten	€ 6.000
			Taakgroep vmbo mbo	€ 8.800		
			Taakuren pluscoaches en schakelklas	€ 25.100		
			Totaal			€ 87.400
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	€ 78.300	€ 20.000	Taakuren skills	€ 5.900	scholing OnStage	€ 4.700
			Onderwijsontwikkeling keuzedelen	€ 6.000	O&K inzet Eduarte	€ 5.000
			Ontwikkeling Business College	€ 7.500		
			Taakuren onderwijsontwikkeling BBL	€ 27.000		
			Leerwerkplek coördinatie	€ 31.400		
Totaal			€ 77.800		€ 9.700	
Investeren in innovatieve projecten en digitalisering		€ 80.000	Verandering roosterstructuur, uren O&K, Curriculum auteurs			€ 40.000
			Ontwikkeling beleid personeelsplanning			€ 20.000
			Ontwikkeling Cross-Over Service Medewerker			€ 10.000
Totaal					€ 70.000	
Inhuur deskundigen		€ 50.000	Inhuur consultants en implementatie Eduarte			€ 116.400
Kwaliteitszorg		€ 50.000	Contributie kwaliteitsnetwerk			€ 6.000
		€ 503.800				€ 523.600

	2021		2021			
	Budget		Besteed			
Thema's	Uren	Projecten	Omschrijving	Uren	Omschrijving	Projecten
Jongeren in kwetsbare positie	€ 61.100	€ 53.000	Taakuren IZAT	€ 44.738	Scholing IZAT	€ 1.000
			Taakuren studieadvies	€ 21.751	Bijdrage OPDC	€ 17.850
			Inzet leerlingbegeleiding	€ 29.210	Bijdrage Overbrug	€ 3.025
			Taakuren onderwijsontwikkeling vormend onderwijs	€ 12.000	Inzet school als wijk Projecten (burgerschap)	€ 5.000 € 10.000
Totaal			€ 107.699		€ 36.875	
Gelijke kansen	€ 82.700	€ 6.000	Taakuren werkgroep LLO	€ 20.000	Doorstroomdag	€ 4.500
			Uren MT en bestuur; contact gemeente, samenwerking vmbo mbo hbo	€ 43.700	Bijscholing docenten	€ 1.000
			Taakgroep vmbo mbo	€ 11.650		
			Totaal	€ 75.350		€ 5.500
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	€ 50.500	€ 60.000	Leerwerkplek coördinatie	€ 21.500	scholing OnStage	€ 5.000
			Taakuren onderwijsontwikkeling BBL	€ 27.000	Docentenstage projecten LLO en in de regio	€ 5.000 € 57.500
			Totaal	€ 48.500		€ 67.500
			Investeren in innovatieve projecten en digitalisering		€ 80.000	Doorontwikkeling systemen (Eduarte, Join, OnStage)
ICT ondersteuning						€ 25.000
Scholing MT, teamontwikkeling						€ 25.000
Totaal						€ 90.000
Inhuur deskundigen		€ 50.000	Inhuur consulenten (o.a. Goed Geschud en IDD)			€ 50.000
Kwaliteitszorg		€ 50.000	Contributie kwaliteitsnetwerk en audit kwaliteitsnetwerk			€ 15.000
		€ 493.300				€ 496.424

	2022		2022			
	Budget		Besteed			
Thema's	Uren	Projecten	Omschrijving	Uren	Omschrijving	Projecten
Jongeren in kwetsbare positie	€ 61.100	€ 53.000	Taakuren IZAT	€ 34.000	Scholing Izat	€ 2.000
			Taakuren studieadvies	€ 17.700	Bijdrage OPDC	€ 19.500
			Inzet leerlingbegeleiding	€ 16.000	Bijdrage Overbrug	€ 2.100
			Taakuren onderwijsontwikkeling vormend onderwijs	€ 12.000	Inzet school als wijk	€ 5.000
					Projecten (schakelteam & hospitality)	€ 19.000
Totaal			€ 79.700		€ 47.600	
Gelijke kansen	€ 82.700	€ 11.000	Taakuren werkgroep LLO	€ 14.500	Doorstroomdag	€ 4.500
			Uren MT en bestuur; contact gemeente, samenwerking vmbo mbo hbo	€ 43.700	Loopbaandag	€ 6.000
			Taakgroep vmbo mbo	€ 7.500		
			Totaal	€ 65.700		€ 10.500
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	€ 50.500	€ 60.000	Taakuren skills	€ 10.400	scholing OnStage	€ 4.700
			Taakuren onderwijsontwikkeling BBL	€ 27.000	O&K inzet Eduarte	€ 5.000
					Marketing kosten	€ 10.000
					Netwerken	€ 5.000
					Regional projecten (in de wijk, sport, TZA)	€ 41.000
Totaal			€ 37.400		€ 65.700	
Investeren in innovatieve projecten en digitalisering		€ 80.000	Regionale projecten (Het Noorden leert door)			€ 30.000
			Innovatie projecten (inzet afd ICT, kosten OST)			€ 30.000
			Innovatie projecten (ontwikkeling BC, uren O&K)			€ 30.000
			Totaal			€ 90.000
Inhuur deskundigen		€ 50.000	Inhuur consultants (oa Goed Geschud en M.Boers)			€ 50.000
Kwaliteitszorg		€ 50.000	contributie kwaliteitsnetwerk, inzet O&K			€ 50.000
		€ 498.300				€ 496.600

Bijlagen Gomarus College

Bijlage 1: Examenresultaten

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

vestiging	opleiding	Slaagpercentage Gomarus College														Landelijk					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Assen	vmbo-t	100	100	97,3	100	93,3	100	100	96,3	100	96,6	96,7	100	100	100	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2	95,7
Drachten	vmbo-t	97,7	100	100	92,5	95,6	97,4	100	92,5	96,7	100	97,0	100	100	96,7	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2	95,7
Leeuwarden	vmbo-t	100	100	100	100	100	100	96,0	100	100	95,5	93,3	100	96,6	96,6	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2	95,7
Leeuwarden	havo													92,9	95,5	87,2	87,7	88,2	97,5	90,7	90,6
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	98,7	87,2	87,7	88,2	97,5	90,7	90,6
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	97,2	91,0	91,5	90,7	98,9	94,0	92,8
Vondelpad 2	basis	100	100	100	100	97,8	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98,1	97,8	97,9	99,4	99,2	99,0
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	98,9	96,0	95,2	95,7	99,4	98,9	98,8
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	100	92,9	92,5	92,9	99,2	96,2	95,7

Bron voor landelijke slaagpercentages: [Brief Minister D. Wiersma d.d. 21 november 2022 over de landelijke Examenmonitor 2022](#). 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. 12 leerlingen kregen in juni 2022 hun welverdiende diploma uitgereikt. 7 van de gediplomeerde leerlingen gaan door naar het mbo en 5 leerlingen gaan met een baan van school.

Bijlage 2: Samenstelling Medezeggenschapsraad Gomarus College

	Naam	Functie
Personeelsgeleding	Ruud Broekema	Lid
	Jan Pieter van de Dijk	Lid
	Uko Dijkstra	Lid
	Maartje Rijpma	Lid
	Tiemen Schutte	Voorzitter en lid Dagelijks Bestuur MR
	Jelte Verbree	Lid
Oudergeleding	Ellie Brunt	Lid
	Aline de Graaf	Lid
	Kees Grit	Lid en lid Dagelijks Bestuur MR
	Arjan Veldman	Lid
	Gerard Visser	Lid
	Kirsten van der Zeijden	Lid
Leerlingengeleding	Annelie Bijma	Lid
	Marit Bonthuis	Lid
	Naomi van Delden	Lid
	Marije ten Hoor	Lid
	Dagmar Norg	Lid
	Jord Roelfsema	Lid

Samenstelling op 31 december 2022.

Jaarrekening GSG

1. Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	2022	2021
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen / Totaal passiva) *100	47,60	52,42
Solvabiliteit 2 (((Eigen vermogen +Voorzieningen) / Totaal passiva)*100)	57,99	62,53
Liquiditeit (current ratio) (Vlottende activa / Kortlopende schulden)	1,66	1,88
Liquiditeit (quick ratio) ((Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden)	1,66	1,88
Rentabiliteit (Resultaat / Totale baten + Rentebaten)*100	0,89%	7,86%
Kapitalisatiefactor totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen/totale baten)	48%	43%
Ratio Eigen vermogen (Feitelijk eigen vermogen/normatief eigen vermogen)	0,76	0,79

2. Balans (per 31-12 na resultaatsbestemming)

		31-12-2022		31-12-2021	
		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	119		205	
1.2	Materiële vaste activa	10.229		9.767	
	Totaal vaste activa	<u>10.348</u>		<u>9.972</u>	
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	1.438		1.126	
1.7	Liquide middelen	14.430		12.001	
	Totaal vlottende activa	<u>15.868</u>		<u>13.127</u>	
	Totaal activa		<u><u>26.216</u></u>		<u><u>23.099</u></u>
2	Passiva				
2.1	Eigen Vermogen	12.480		12.108	
2.2	Voorzieningen	2.723		2.335	
2.3	Langlopende schulden	1.470		1.682	
2.4	Kortlopende schulden	9.543		6.974	
	Totaal passiva		<u><u>26.216</u></u>		<u><u>23.099</u></u>

3. Staat van baten en lasten

	2022 EUR (x 1.000)	2022 EUR (x 1.000)	2021 EUR (x 1.000)
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	40.814	39.697	39.306
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	17	17	262
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	27	44	27
3.4 Baten werk in opdracht van derden	37	42	0
3.5 Overige baten	1.151	974	691
Totaal baten	42.046	40.773	40.286
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	32.960	32.928	29.496
4.2 Afschrijvingen	1.243	1.368	1.286
4.3 Huisvestingslasten	1.743	1.484	1.444
4.4 Overige lasten	5.643	4.973	4.820
Totaal lasten	41.589	40.753	37.046
Saldo baten en lasten	457	20	3.240
5 Financiële baten en lasten	-84	-49	-74
Totaal resultaat	373	-29	3.166

4. Kasstroomoverzicht

	2022		2021	
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	457		3.239	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.243		1.286	
Mutaties voorzieningen	388		309	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	-312		-205	
Kortlopende schulden	2.568		896	
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>4.345</u>		<u>5.525</u>	
Betaalde interest (-/-)	-84		-74	
Buitengewoon resultaat	<u>-84</u>		<u>-74</u>	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>4.260</u>		<u>5.451</u>
Investeringsactiviteiten				
Investerings in MVA (-/-)		-1.733		-1.263
Desinvesteringen in MVA		113		-9
Investerings in IVA (-/-)				
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten		<u>-1.620</u>		<u>-1.272</u>
Financieringsactiviteiten				
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden (-/-)		-212		-210
Totaalkasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>-212</u>		<u>-210</u>
Mutatie liquide middelen		<u>2.429</u>		<u>3.969</u>

Deze posten zijn inclusief overlopende posten voor rente en aflossing.

5. Grondslagen voor de jaarrekening

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

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

Verslaggevingsperiode

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

Vergelijkende cijfers

Als voor het inzicht de rubricering van posten in de jaarrekening is gewijzigd ten 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 waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Subsidies op investeringen

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

Afschrijvingen

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

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- 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 tijds waarde 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 tijds waarde 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 tijds waarde 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.

Opbrengstverantwoording

Resultaatbepaling

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

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die te kwalificeren is als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt – overeenkomstig de in de RJ aangereikte vereenvoudiging – in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar. De dekkinggraad van het ABP per 31 december 2022 bedraagt 110,9 en de beleidsdekkinggraad bedraagt 118,6%, 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 17,97% en maximaal 18,6% van het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds op basis van de dekkinggraad 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

36 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

1.1 Immateriele vaste activa	Periode	Ontwikkelingskosten	Vooruitbetalingen	Totaal
		1.1.1.1	1.1.1.4	1.1.1
Aanschafprijs	1-1-2022	661		661
Afschrijving cumulatief	1-1-2022	456		456
Boekwaarde	1-1-2022	205		205
Investerings	2022		10	10
Desinvesteringen	2022			
Afschrijving op desinvesteringen	2022			
Afschrijvingen	2022	96		96
Aanschafprijs	31-12-2022	661	10	671
Afschrijving cumulatief	31-12-2022	552		552
Boekwaarde	31-12-2022	109	10	119

De afschrijvingen van 2022 betreffen voornamelijk de afschrijvingen van het in 2021 geïmplementeerde studentenadministratiesysteem.

Materiële vaste activa	Periode	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
		1.1.2.1	1.1.2.3	1.1.2.4	1.1.2.5	
Aanschafprijs	1-1-2022	15.517	13.285	100	143	29.045
Afschrijving cumulatief	1-1-2022	9.081	10.117	79	0	19.277
Boekwaarde	1-1-2022	6.436	3.168	21	143	9.768
Investerings	2022	366	987	-31	401	1.723
Des-investeringen	2022	0	25	0	-138	-113
Afschrijvingen	2022	565	603	-19	0	1.149
Aanschafprijs	31-12-2022	15.883	14.248	67	682	30.880
Afschrijving cumulatief	31-12-2022	9.645	10.721	58	0	20.424
Boekwaarde	31-12-2022	6.237	3.577	9	406	10.229

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. Investerings boven een bedrag van € 1.000 worden geactiveerd.

		31-12-2022 EUR (x 1.000)	31-12-2021 EUR (x 1.000)
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	265	145
1.5.3	Gemeenten en GR's	769	150
1.5.6	Personeel	23	34
1.5.6	Overige overheden	0	4
1.5.7	Overige vorderingen	12	14
1.5.8	Overlopende activa	386	963
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-17	-12
	Vorderingen	1.438	1.298
	 Uitsplitsing		
1.5.7.1	Personeel	3	3
1.5.7.2	Overige	9	11
1.5.7	Overige vorderingen	12	14
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten*)	382	960
1.5.8.3	Overige overlopende activa	4	3
1.5.8.	Overlopende activa	386	963
	<i>*) betreft vooruitbetaalde facturen (o.a. leermiddelen) die betrekking hebben op het volgend boekjaar.</i>		
1.5.9.1	Stand per 1-1	12	15
1.5.9.2	Onttrekking	14	1
1.5.9.3	Dotatie	19	6
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	17	12

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

		31-12-2022 EUR (x 1.000)	31-12-2021 EUR (x 1.000)
1.7.	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	2	3
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekening	14.428	11.998
	Liquide middelen	14.430	12.001

De tegoeden staan ter vrije beschikking tot de organisatie.

		Stand per 1-1-2022 EUR (x 1.000)	Resultaat EUR (x 1.000)	Overige EUR (x 1.000)	Stand per 31-12-2022 EUR (x 1.000)
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	9.631	2.055	0	11.686
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.476	-1.682	0	794
	Eigen vermogen	12.107	373	0	12.480
	Uitsplitsing				
	Reserve onderwijsinnovatie	70	-70	0	0
	Reserve Huisvesting	739	-70	0	669
	Reserve Organisatie ontwikkeling	250	-125	0	125
	Nationaal Programma Onderwijs	1.332	-1.332	0	0
	Reserve convenant werkdrukverlichting	85	-85	0	0
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.476	-1.682	0	794

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 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 is in 2022 besteed.

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

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

Bestemming van het exploitatieresultaat

Conform het bestuursbesluit is het exploitatieresultaat als volgt verwerkt:

Mutatie algemene reserve van het Gomarus College	1.796
Mutatie bestemmingsreserve Onderwijsinnovatie	-70
Bestemming topstructuur	-105
Nationaal Programma Onderwijs	-1.332
Mutatie Convenant werkdrukvermindering	-85
Saldo	<u><u>204</u></u>

Mutatie algemene reserve van het ROC Menso Alting	258
Mutatie bestemmingsreserve huisvesting	-70
Bestemming topstructuur	-20
Saldo	<u><u>168</u></u>

Er zijn geen statutaire bepalingen omtrent de resultaatverdeling.

2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per	Kortlopend	Langlopend
		1-1-2022				31-12-2022	< 1 jaar	> 1 jaar
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
	Seniorenverlof	474	0	51	0	423	57	366
	Duurzame inzetbaarheid	1.384	480	0	0	1.864	0	1.864
2.2.1.2	Verlofsparen en sabbatical leave	1.857	480	51	0	2.287	57	2.230
2.2.1.4	Jubileumvoorziening	375	51	71	0	355	26	329
	Wachtgeld	102	37	58	0	81	14	67
2.2.1.7	Overige personele voorzieningen	102	37	58	0	81	14	67
	Totaal Voorzieningen	2.335	568	180	0	2.723	97	2.626

Voorziening Wachtgeld

Deze voorziening (€ 81.000) 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 werkloosheid collectief gedragen worden door VO-scholen. 75% van de uitkeringskosten wordt collectief verevend naar rato van de personele bekostiging van de school. 25% van de uitkeringskosten wordt ten laste van het betreffende bevoegd gezag gebracht. In het MBO komt 100% van de uitkeringskosten ten laste van het bevoegd gezag.

Voorziening Jubilea

Deze voorziening (€355.000) 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 2022 (€ 423.000). 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 (€ 1.864.000) 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.

2.3	Langlopende schulden	Stand per	Aangegane	Aflossingen	Stand per	Kortlopend	Langlopend	Langlopend	Rentevoet
		1-1-2022	leningen		31-12-2022	< 1 jaar	> 1 jaar en < 5 jaar	> 5 jaar	%
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	
	ING 067.32.33.103	467	0	69	399	69	289	110	2,15%
	ING Payflex	1.120	0	80	1.040	80	320	720	1,33%
	Rentevastlening ING 80.05.04.372	95	0	63	32	63	32	0	1,25%
2.3.3	Kredietinstellingen	1.682	0	212	1.470	212	641	830	
	Langlopende schulden	1.682	0	212	1.470	212	641	830	

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.

		31-12-2022 EUR (x 1.000)	31-12-2021 EUR (x 1.000)
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen *)	136	155
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	212	210
2.4.4	Schulden aan OCW	3	12
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	0	0
2.4.8	Crediteuren	185	33
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.380	1.281
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	446	437
2.4.12	Overige kortlopende schulden	1.416	288
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW:		
	Geoormerkte subsidies	2.176	2.810
	Niet geoormerkte subsidies	1.803	133
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	288	355
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.335	1.174
2.4.19	Overlopende passiva	164	87
	Kortlopende schulden	9.543	6.975

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

Onder overige kortlopende schulden is opgenomen het nog af te rekenen bedrag Sterk techniek onderwijs met de partners over 2022: 720K

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

7. Model G (subsidies met en zonder verrekeningsclausule)

G1	Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond
	Aanvullende bekostiging technisch VMBO	963852	19-12-2019	N
	Internationalisering funderend onderwijs	IFO20062	14-7-2020	N
	Studieverlof 2021	1164969	20-8-2021	J
	Studieverlof 2021	1177058	21-9-2021	J
	Studieverlof 2021 BVE	1165554	20-8-2021	J
	Subsidie instructeursbeurs	1176879	21-9-2021	J
	Subsidie zij-instroom 2021	1183563	22-11-2021	N
	Subsidie zij-instroom 2022	1180474	20-10-2021	N
	Subsidie instructeursbeurs mbo	10000260	22-8-2022	J
	Zij-instroom	10000142	15-4-2022	N
	Studieverlof	1277647	22-8-2022	N
	Studieverlof 2022	1278118	22-8-2022	N
	Studieverlof 2022	1285696	22-11-2022	N
	Nazorg mbo 2022/2023	NMBO22042	28-2-2022	N
	Subsidieregeling capaciteitentesten	CAP22-41789	24-3-2022	J
	Subsidieregeling heterogene brugklassen	SHB22105	29-6-2022	N
	Subsidieregeling heterogene brugklassen	SHB22123	29-6-2022	N
	Subsidieregeling heterogene brugklassen	SHB22140	29-6-2022	N
	Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-2441	11-11-2022	N
	Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-2801	11-11-2022	N
	Resultaatafhankelijke bekostiging VSV VO Variabel	1288533	20-12-2022	N

G2 Subsidies met verrekeningsclausule

G2B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving regeling	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Totale subsidiabele kosten t/m 2021		Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in 2022	Subsidiabele kosten in 2022	Saldo per 31 december 2022
					EUR	EUR				
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20306	30-11-2020	€ 162.000	€ 110.160	€ 333	€ 109.827	€ 29.160	€ 3.749	€ 135.238	
Sterk techniek onderwijs 2020-2023 (penvoerder)	STO19068	14-7-2020	€ 6.571.306	€ 3.582.946	€ 883.164	€ 2.699.782	€ 1.490.320	€ 2.149.353	€ 2.040.749	
Totaal			€ 6.733.306	€ 3.693.106	€ 883.497	€ 2.809.609	€ 1.519.480	€ 2.153.102	€ 2.175.987	

Financiële instrumenten

Algemeen

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

Kredietrisico

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

Renterisico en kasstroomrisico

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

Liquiditeitsrisico

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

8. Niet uit de balans blijvende 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 2022):

- 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;
- 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;
- NIVO Noord: ca € 380.000, looptijd tot en met 2024
- ICT Hardware (ARP, Bossers & Cnossen, Acknowledge Tender Desk): De verplichting voor ICT Hardware is aangegaan voor € 900.000 verspreid over 4 jaar, ingaande in 2022, de looptijd is tot en met 08-05-2026; In 2022 is € 383.000 besteed.
- Kantoorartikelen (Lyreco): ca € 60.000,= per jaar, looptijd tot en met december 2028.
- 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 2022	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen	Resultaat	Art. 2:403 BW J/N	Deelname %	Consolidatie J/N
				31-12-2022 EUR (x 1.000)	2022 EUR (x 1.000)			
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	241	-8	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

	2022	Begroot 2022	2021
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	37.463	36.509	35.792
3.1.2 Overige subsidies OCW	1.068	1.051	1.309
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	2.283	2.137	2.205
Rijksbijdragen	40.814	39.697	39.306
<i>Uitsplitsing</i>			
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	37.463	36.509	35.792
Rijksbijdrage OCW	37.463	36.509	35.792
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	1.068	1.051	1.309
Rijksbijdrage OCW	1.068	1.051	1.309
3.1.3.3 Ontv. Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	2.283	2.137	2.205
Inkomensoverdrachten	2.283	2.137	2.205

De Rijksbijdragen zijn gebaseerd op het aantal leerlingen. In de overige subsidies zijn onder andere opgenomen de ontvangen bijdragen inzake de VSV subsidie, de Lerarenbeurs en de overige ontvangen subsidies voor BVE en VO zoals capaciteitentesten, heterogene brugklassen en nazorg mbo 2022/2023.

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

	2022	Begroot 2022	2021
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	17	17	262
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	<u>17</u>	<u>17</u>	<u>262</u>

Dit betreft ontvangen NPO gelden van de gemeente Leeuwarden.

	2022	Begroot 2022	2021
	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector BVE	27	44	27
College-, cursus-, les- en examengelden	<u>27</u>	<u>44</u>	<u>27</u>
3.4 Baten in opdracht van derden			
3.4.1 Contractonderwijs	37	42	0
Baten in opdracht van derden	<u>37</u>	<u>42</u>	<u>0</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	85	53	63
3.5.2 Detachering personeel	219	158	108
3.5.5 Ouderbijdragen	300	268	228
3.5.6 Deelnemersbijdragen (MBO)	3	0	0
3.5.10 Overige	544	494	294
Overige baten	<u>1.151</u>	<u>974</u>	<u>693</u>

			Begroot	
		2022	2022	2021
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	30.262	31.111	28.211
4.1.2	Overige personele lasten	2.826	2.019	1.592
4.1.3	Af: uitkeringen	-127	-202	-306
	Personeelslasten	<u>32.961</u>	<u>32.928</u>	<u>29.497</u>
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	23.148	23.848	21.471
4.1.1.2	Sociale lasten	3.173	3.321	3.010
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.942	3.942	3.730
	Lonen en salarissen	30.262	31.111	28.211
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	1.099	485	378
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	20	14	13
4.1.2.3	Overig	1.706	1.520	1.201
	Overige personele lasten	2.825	2.019	1.592

	2022	Begroot	2021
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Directie	29,91	29,32	28,97
Onderwijs Personeel (OP)	241,21	249,03	231,81
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	115,06	112,89	104,73
Totaal	386,18	391,24	365,51
Gemiddelde personeelkosten per FTE (x 1.000 EUR)	85,3	84,2	80,7
Gemiddelde loonkosten per FTE (x 1.000 EUR)	78,4	79,5	77,2
	2022	2022	2021
	GEM FTE	GEM FTE	GEM FTE
Gomarus College	283,88	288,93	266,07
ROC Menso Alting	62,51	61,97	62,20
OST/Bst/OPDC	39,79	40,34	37,24
Totaal	386,18	391,24	365,51
Reguliere formatie	375,18	383,74	353,80
Vervanging	3,53	2,43	4,86
Schoonmaak	4,18	3,90	4,88
Detachering	3,29	1,17	1,97
Totaal	386,18	391,24	365,51

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

De werkelijke kosten zijn lager dan de begroting door niet vervulde vacatures en lagere sociale lasten.

De loonkosten schoonmaak zijn toegerekend aan de post Schoonmaakkosten.

		2022	Begroot 2022	2021
		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)
4.2	Afschrijvingen			
4.2.1	Immateriële vaste activa	95	1	81
4.2.2	Materiële vaste activa	1.148	1.367	1.205
	Afschrijvingen	1.243	1.368	1.286
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	163	111	124
4.3.3	Onderhoud	312	268	235
4.3.4	Energie en water	465	482	440
4.3.5	Schoonmaakkosten	594	450	450
4.3.6	Heffingen	147	140	146
4.3.8	Overige	61	33	48
	Huisvestingslasten	1.743	1.484	1.444
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie en beheerslasten	2.092	1.937	1.899
4.4.2	Inventaris en apparatuur	211	244	169
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	3.058	2.531	2.332
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	19	5	-6
4.4.5	Overige	264	256	425
	Overige lasten	5.643	4.973	4.820
	Specificatie honorarium			
	Onderzoek jaarrekening	50	0	79
	Accountantslasten	50	0	79

Leer- en hulpmiddelen: De hogere lasten in 2022 ten opzichte van 2021 zijn het gevolg van het inlopen van activiteiten die uitgesteld waren door Corona in vorige jaren (excursies en leerling activiteiten) 460K en de uitvoering van activiteiten in het kader van NPO (leerlingbegeleiding en onderwijsontwikkeling) 107K en STO 180K .

		2022	Begroot	2021
		EUR (x 1.000)	2022	EUR (x 1.000)
			EUR (x 1.000)	
5	Financiële baten en lasten			
5.2.1	Rentelasten (-/-)	84	49	74
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
		84	49	74
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
	Financiële baten en lasten	-84	-49	-74
		<hr/>	<hr/>	<hr/>

Segmentatie:

		EUR (x 1.000)	EUR (x 1.000)	GSG
	Baten	VO	BVE	(Totaal)
3.1	Rijksbijdragen	33.892	6.922	40.814
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	17	0	17
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	0	27	27
3.4	Baten in opdracht van derden	0	37	37
3.5	Overige baten	1.034	117	1.151
	Totaal Baten	34.943	7.103	42.046
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	27.308	5.652	32.960
4.2	Afschrijvingen	984	259	1.243
4.3	Huisvestingslasten	1.502	241	1.743
4.4	Overige lasten	4.872	771	5.643
	Totaal Lasten	34.666	6.923	41.589
	Saldo Baten en Lasten	277	180	457
HR	Gerealiseerde herwaardering			
5	Financiële baten en lasten	-72	-12	-84
	Totaal resultaat	205	168	373

11. WNT-verantwoording 2022 Stichting Gereformeerde Scholengroep

De WNT is van toepassing op Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het voor Stichting Gereformeerde Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000 (Bezoldigingsmaxima 2022 WNT Onderwijs categorie E gebaseerd op 14 complexiteitspunten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022	
bedragen x € 1	E. van Hoorn
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	152.800
Beloningen betaalbaar op termijn	23.379
<i>Subtotaal</i>	<i>176.179</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	176.179
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 2021	
bedragen x € 1	E. van Hoorn
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	140.000
Beloningen betaalbaar op termijn	27.577
<i>Subtotaal</i>	<i>162.577</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000
Bezoldiging	162.577

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	A. Huijgen	G.J.W. Bent	R.H. Bouman
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	11.100	7.320	7.320
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	11.100	7.320	7.320
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021			
bedragen x € 1	A. Huijgen	A. Huijgen	G.J.W. Bent
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/11 t/m 31/12	01/01 t/m 31/10	01/10 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	1.146	5.727	1.091
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.437	14.742	4.461

Gegevens 2022 vervolg		
bedragen x € 1	M.L. Meijer-Noordveld	R. Robbe
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	7.320	7.320
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	7.320	7.320
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	R.H. Bouman	M.L. Meijer-Noordveld	R. Robbe
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.550	6.550	6.652
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700

Gegevens 2021 (vervolg)	
bedragen x € 1	J.B. Modderman
Functiegegevens	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/10
Bezoldiging	
Bezoldiging	5.917
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.113

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

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

Geen.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 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 2022 en de staat van baten en lasten over 2022.

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 2022.

Het College van Bestuur heeft op 30 mei 2023 een toelichting ontvangen op de jaarstukken, het proces en de resultaten van de accountantscontrole. Het College van Bestuur heeft het Bestuursverslag 2022 op 8 juni 2023 vastgesteld.

De auditcommissie van de Raad van Toezicht heeft op 5 juni 2023 een toelichting ontvangen van de accountant en de jaarstukken besproken met de bestuurder.

De Commissie Onderwijs & Kwaliteit van de Raad van Toezicht heeft op 7 juni 2023 de jaarstukken besproken met de bestuurder.

In de vergadering van de Raad van Toezicht van 19 juni 2023 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

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

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

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

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

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

14. Controleverklaring onafhankelijke accountant



Lauwers 14
9405 BL ASSEN
T +31 (0)88 236 7400
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 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 Onderwijsaccountants-protocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 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 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, 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.

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:

- bestuursverslag;
- 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 2022 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 2022 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 2022.

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 2022.

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 2022, 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 continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede 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, 8 juni 2023
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

 E.J.S.

 Digitaal ondertekend door Ernst Jan Schollaardt

drs. E.J. Schollaardt RA

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
P. Hakvoort	Lid vanaf 1 juni 2023
A. Huijgen	Voorzitter
A.R. Langenberg – Klok	Lid vanaf 1 februari 2023
M.L. Meijer – Noordveld	Lid t/m 30 september 2023
R. Robbe	Lid t/m 28 februari 2023