Bestuursverslag 2018

Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs

Oost-Nederland te Zwolle

greijdanus

Schitteren in Zijn licht

Index

Voorwoord **4**

1. Algemene instellinggegevens **6**

1.1 Doelstelling
1.2 Onderwijsvisie en missie
1.3 Beleid
1.4 Kernactiviteiten
1.5 Juridische structuur
1.5.1 Organigram
1.6 Verslag Raad van Toezicht
1.6.1 Samenstelling Raad van Toezicht
1.7 Code Good Governance
1.8 Klachten

2. Identiteit en imago **9**

2.1 Algemeen
2.2 GO: Identiteit als ‘sterk merk’
2.3 Beeldmerk
2.4 Marktaandeel
2.5 Toelatingsbeleid en toegankelijkheid
2.6 Statistieken
2.6.1 Aantal leerlingen
2.6.2 Prognose
2.6.3 Verdeling havo/vwo <-> vmbo

3. Onderwijs en meer **13**

3.1 Algemeen
3.2 Onderwijsvisie
3.3 Vorming
3.4 Internationalisering
3.5 Passend Onderwijs
3.6 Techniek
3.7 Dichtbij de leerling
3.8 Kwaliteit
3.8.1 Examenresultaten
3.8.2 Vergelijking SE en CE
3.9 Onderwijstijd
3.10 Leermiddelen
3.11 Leerplusarrangement
3.12 Maatschappelijke inbedding
3.13 Maatschappelijke stage
3.14 Bureau van Waarden
3.15 Onderzoek
3.16 Prestatiebox

4. Schitteren in en met de omgeving **22**

4.1 Relatie met de schoolomgeving
4.2 GO|ON
4.3 Samenwerkingsverbanden
4.4 Andere partners
4.5 Vrienden van Greijdanus

5. Onderwijs in.. **25**

5.1 Enschede
5.2 Hardenberg
5.3 Meppel
5.4 Zwolle

6. Professie en Passie **30**

6.1 Algemeen
6.2 Pijlers in het personeelsbeleid
6.3 Professie en Passie: Waar gaat het om?
6.3.1 Lerende organisatie en professionele cultuur
6.3.2 Professionele dialoog
6.3.3 Wat verwachten wij van een Greijdanus professional?
6.4 Leiderschap
6.5 Professie en Passie in uitvoering
6.6 Professionalisering van docenten en overige medewerkers
6.6.1 Gesprekscyclus
6.6.2 Deskundigheidsbevordering
6.7 Opleiden in de school
6.8 Doelgerichte inzet van functiemix
6.9 Arbeidsomstandigheden
6.9.1 Verzuimbeleid en re-integratie van medewerkers uit dienst
6.9.2 BHV
6.9.3 EHBO
6.9.4 Schoolveiligheid
6.10 Statistieken

7. Ondersteuning **37**

7.1 MR
7.2 ICT
7.3 Huisvesting
7.4 Communicatie, markering en PR
7.5 Privacy

8. Blik vooruit – de toekomst **40**

9. Financiën **41**

10. Controle verklaring **82**

Bijlage 1 Placemat 0.07 **84**

Gegevens

Het Greijdanus met vestigingen in Hardenberg, Enschede, Meppel en Zwolle gaat uit van de 'Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland' te Zwolle.

Centraal adres
Campus 5, 8017 CB Zwolle
Postbus 393, 8000 AJ Zwolle
T 038 - 469 8620
E secretariaat@greijdanus.nl

Adres vestiging Zwolle
Campus 5, 8017 CB Zwolle
Postbus 393, 8000 AJ Zwolle
T 038 - 4 698 698
E zwolle@greijdanus.nl

Adres vestiging Hardenberg
Burg. Schuitestraat 7a, 7772 BS Hardenberg
Postbus 61, 7770 AB Hardenberg
T 038 - 4 698 500
E hardenberg@greijdanus.nl

Adres vestiging Meppel
Schoolstraat 5, 7941 CA Meppel
Postbus 248, 7940 AE Meppel
T 038 - 4 698 550
E meppel@greijdanus.nl

Adres vestiging Enschede
Deppenbroekstraat 4, 7523 PB Enschede
Postbus 282, 7500 AG Enschede
T 038 - 4 698 530
E enschede@greijdanus.nl

Voorwoord

'Schitteren in Zijn licht' siert als motto het briefpapier, de schoolgidsen, de brochures en de visitekaartjes van Greijdanus. Greijdanus is een school waarin de God van de Bijbel, voor ons heel zichtbaar in de Heer Jezus Christus, het leven richting, doel en rust geeft.
In Zijn licht willen we leven. Zijn licht willen we meer en meer zichtbaar maken. Vanuit een basis waarin we Christus willen volgen, werken we met de waarden groeien, verschil, samen, dienstbaar, verantwoordelijk en genieten. We werken hiermee richting leerlingen, medewerkers, in het onderwijs en als school. Zo willen we een goede school zijn. Waar leerlingen worden voorbereid op het leven vanuit het vertrouwen in de God van de Bijbel, daarin een diploma halen dat past bij hun mogelijkheden en waar leerlingen en medewerkers het beste uit zichzelf naar boven halen.

Sinds begin 2015 werken we met het vernieuwde identiteitsdocument. Toen zijn we meteen gestart met een proces om dit document praktisch te vertalen. In onze school streven we naar een zichtbare verbinding tussen de grondslag, de identiteit van de organisatie, de waarden en zichtbaar gedrag. Er heeft een uitgebreide bezinning plaats gevonden op een bredere maatschappelijke rol van de school. Die bezinning was er ook op de onderwijsvisie die nog sterker voortvloeit uit de verschillende onderdelen van ons identiteitsdocument. En tot slot op hoe we onze identiteit ook langs de lijn van persoonlijke vorming inhoud geven. Aan het einde van het jaar 2016 zijn daarover finale concept rapportages gepresenteerd. Na allerlei consultaties in de school, instemming van de MR en goedkeuring van de RvT, is dit vertaald in een strategisch beleidsplan. Bijzonder hieraan is dat we nadrukkelijk hebben gezegd dat dit plan in principe voor de termijn van een jaar geldt. Zo willen we ruimte houden als lerende organisatie. We werken nu met de versie 2018-2019.
De bouwstenen van ons identiteits- en strategisch beleid hebben we gebruikt voor het lanceren van een nieuw onderwijsmerk 'GO'. Dit willen we met partners verder brengen naar een merk voor herkenbaar christelijk onderwijs.

In alle vestigingen zien we met de start van het nieuwe schooljaar plannen waarin in hoge, meerdere en mindere mate, al een doorvertaling van het strategisch beleid vorm krijgt. Het is geweldig om te zien dat dit tot veel beweging en experimenteren leidt, met de daarbij behorende vragen en soms ook desperate gevoelens. Wanneer we recht willen doen aan de waarde 'verschil' en 'samen' dan vergt dit een andere manier van denken over het rooster, over de rol van de docent en over de verantwoordelijkheid van de jongere. Ondertussen hebben we een heel laag ziekteverzuim. We beschouwen dit als teken dat we de goede energie in de school hebben aangeboord.

Op het gebied van vorming hebben we met het Greijdanus Agora model als basis een volgende vertaalslag gemaakt door hier leerdoelen aan te koppelen. In de teams wordt gewerkt aan enerzijds een doorvertaling van deze leerdoelen in voor de doelgroep passende activiteiten en anderzijds het koppelen van activiteiten die al gebeuren in de doelen. Langs beide wegen bouwen we zo aan een curriculum. In dit proces zoeken we, samen met de Gereformeerde Scholengemeenschap Randstad, formele samenwerking met Verus, de Theologische Universiteit Kampen en de Universiteit van Amsterdam.

Kwaliteit is een thema dat we op alle niveaus en in alle thema's vorm geven. Het vraagt wel om een vernieuwde manier van kijken naar kwaliteit. Relatief minder is meetbaar, meer is merkbaar. Ook gaan we minder in de 4-jaarscycli werken. Veranderingen komen te snel langs en we willen ons kunnen aanpassen aan de intern gevoelde noodzaak om het een beetje anders te doen. De Inspectie van Onderwijs heeft ons de afgelopen jaren meerdere malen bezocht. In hun ogen is de kwaliteit breed voldoende tot goed. Dat geeft vertrouwen in de koers die we varen. Tegelijk zoeken we met partners van de VO-Raad, door middel van visitaties en visitatoren, naar de versterking van het kwaliteitsgevoel. Met Verus bereiden we een narratieve visitatie voor en zoeken we met de Kennisalliantie naar een andere manier om ons onderwijs als 'vorming voor het leven' te waarderen.

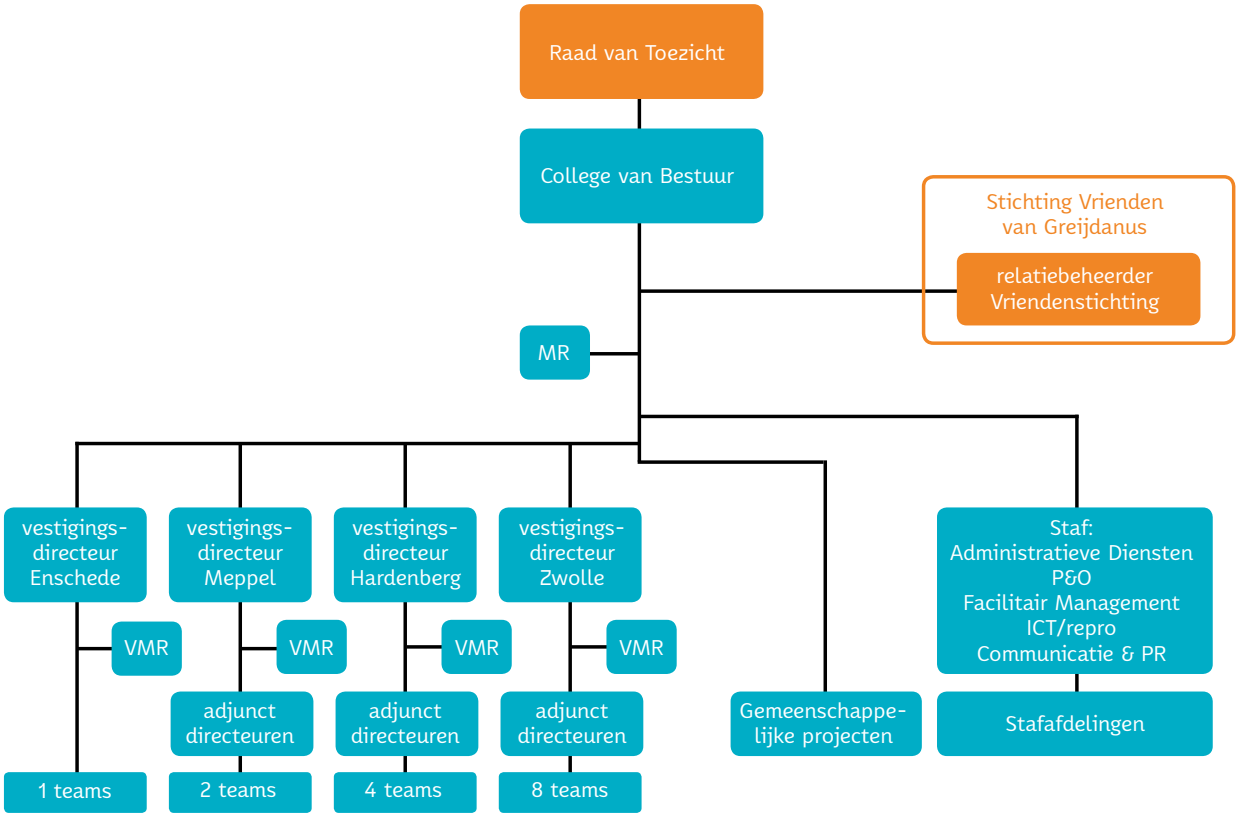
De inhoudelijke ontwikkeling van een school is iets van lange adem. Deskundigen spreken over

een termijn van zeven tot twaalf jaar. De voortgang die we rapporteren weerspiegelt de stapjes in dat proces. De vestigingen Meppel en Enschede hadden om verschillende redenen een eigen en hogere urgentie om te veranderen, welke daar dan ook zichtbaar is in het tempo van verandering.

Met de ontwikkeling van een vriendenstichting verbinden we ons als school op een nieuwe manier aan allerlei verschillende soorten maatschappelijk kapitaal: kennis, netwerken, tijd, ideeën en geld. Vanuit de politiek en maatschappij zijn er nog steeds te veel signalen dat bestuurders in het algemeen - en ook in het onderwijs - hun werk niet goed doen, hun verantwoordelijkheid niet waar maken, professionals in de weg staan enzovoorts. Daarbij moeten we ook zeggen dat het niet altijd meevalt het juiste midden te vinden tussen wat gevraagd wordt aan professionele ruimte en bestuurlijke verantwoordelijkheid.
In dit verslag willen we zichtbaar maken hoe we vanuit een duidelijke visie, midden in een maatschappij die op allerlei manieren nieuwe uitdagingen aan ons voorhoudt, voorop te lopen, verantwoordelijkheid te nemen, dienstbaar te zijn en te delen. Dit alles in een voortdurende balans in wat er allemaal aan verschillende dingen gevraagd worden.

Wij merken dat we bezig zijn met prachtige ontwikkelingen die ons ook de komende jaren nog bezig houden. Met wederom een groeiend leerlingenaantal, tegen de prognoses in, ervaren we de steun van ouders en leerlingen voor onze inspanningen. Zo mogen we leven onder de zegen van onze Here God. Omdat we onze eigen planning en control cyclus op het schooljaar hebben gebaseerd, vindt u op onze website een meer verhalende verantwoording over het schooljaar (www.greijdanus.nl/jaarverslagen).

Martin Jan de Jong
College van Bestuur



1. Algemene instellingsgegevens

1.1 Doelstelling

We geloven in de God van de Bijbel. We geloven dat God van ons vraagt Hem groot te maken. En om Hem en de mensen naast ons lief te hebben. We geloven dat we mogen en moeten 'schitteren in Zijn licht'. Dat kunnen we alleen als we ontdekken wie we zijn en mogen worden. Dan zien we onze tekortkomingen en onze afhankelijkheid, met aan de andere kant unieke gaven en talenten die ons door God gegeven zijn.

We zien een wereld die het Licht nodig heeft. We mogen en moeten daarin, geïnspireerd door zijn Geest, werken. Hoe we dit doen? Op school gebruiken we een set van waarden die richting geven: 'Christus volgen', 'groeien', 'verschil', 'samen', 'dienstbaar', 'verantwoordelijk' en 'genieten'. Zo vertalen we het Licht op onze school en kleuren we ons onderwijs. In de spiegeling van het Licht mogen we zien hoe mooi we al zijn. Door reflectie willen we leren hoe we voor en dankzij andere mensen, binnen en buiten de school, steeds meer kunnen stralen.

We bieden uitdagend en bijdetijds onderwijs. Daarom willen we werken met professionals met passie. De school is geworteld in het werkgebied en wil naast een leer- ook een leefgemeenschap zijn. Ons doel is onderwijs te bieden aan een zo groot mogelijke verscheidenheid aan leerlingen die met ons willen werken aan onze missie.

1.2 Missie en onderwijsvisie

Missie (Waar we voor staan)

Schitteren in Zijn licht

Greijdanus is een gereformeerde school voor voortgezet onderwijs en wil de ontvangen talenten en mogelijkheden van de jongeren ontwikkelen. Daardoor kunnen zij Christus volgen en zich dienstbaar inzetten. Schitteren in Zijn licht is dan ook Gods belofte aan ons en ons antwoord aan onze Vader, die naar ons omziet.

Onderwijsvisie (Waar we voor gaan)

Om jongeren te laten schitteren in Zijn licht geven we persoonlijk onderwijs, dat we samen als christenen vormgeven. Hierbij leggen we het accent op:

- (zelf)verantwoordelijkheid;
- verschil;
- samenhang;
- (christelijke) vorming.

Daardoor kunnen jongeren groeien als verantwoordelijke christenen om, in en voor de wereld, Christus te volgen.

1.3 Beleid

Het strategisch beleid van Greijdanus is vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan 2018-2019, ons meerjarenbeleid met een jaarlijkse looptijd. De doelen zijn weergegeven in vijf pijlers:

1. Identiteit en imago
2. Onderwijs en meer
3. Schitteren in en met de omgeving
4. Professie en passie
5. Organisatie.

Deze zelfde indeling vindt u terug in dit bestuursverslag. Per pijler zijn de te behalen en de behaalde uitkomsten vermeld.

1.4 Kernactiviteiten

In Enschede gaan dagelijks 153 leerlingen naar school voor vmbo tl-onderwijs of de eerste drie jaar van de havo/vwo. In Hardenberg gaan 904 jongeren naar school met examinering op vmbo, havo en vwo niveau. Ditzelfde geldt voor 480 leerlingen in Meppel, met uitzondering van het vwo. De vestiging in Zwolle verzorgt onderwijs aan 2345 jongeren in alle richtingen. Op alle vestigingen wordt lwoo-, loopbaan-, huiswerk- en andere vormen van leerlingbegeleiding geboden. Er is veel aandacht voor talentontwikkeling, op elk niveau. Ook zijn er speciale onderwijsprogramma's voor leerlingen met bijvoorbeeld dyslexie, dyscalculie en hoogbegaafdheid. In totaal werken er 492 (ondersteunende) onderwijsmedewerkers bij het Greijdanus.

1.5 Juridische structuur

De stichting kent twee organen:

1. College van Bestuur
2. Raad van Toezicht

1.5.1 Organigram

Zie blz. 5

1.6 Verslag van de Raad van Toezicht

De governance is vorm gegeven via het Raad van

Toezichtmodel. Daarin worden 2 organen onderscheiden:

- het College van Bestuur (CvB);
- de Raad van Toezicht (RvT).

Deze 2 organen vormen samen de stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland.

Volgens de statuten van de stichting heeft de RvT de volgende taak (artikel 8):

1. De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen de stichting. De RvT kan het CvB gevraagd en ongevraagd adviseren. Bij zijn taakuitoefening richt de RvT zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden onderwijsinstellingen.
2. De RvT ziet toe op de naleving van de wettelijke verplichtingen van het CvB en de navolging van de fungerende governance code voor het voortgezet onderwijs. Tevens houdt de raad toezicht op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de stichting en de met haar verbonden onderwijsinstellingen.

In de uitoefening van zijn functie heeft de RvT in 2018 aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- Identiteit: de ontwikkelingen in de kerken met betrekking tot het later doen van belijdenis en de positie van het huwelijk in relatie tot personeelsbeleid en de presentatie van het

Samenstelling

Mw. drs. D.G. Rots; voorzitter RvT, lid remuneratiecommissie
Hoofd functie: Communicatietrainer en dagvoorzitter Bureau Rots
Nevenfunctie: Fractievoorzitter Christen Unie Zwolle

Prof. dr. J.P. van Buuren RA; lid auditcommissie
Hoofd functie: Professor Nyenrode Business Universiteit
Nevenfunctie: Bestuurder Ludus Serious Gaming Infrastructures
Eigenaar Van Buuren Advies en Ontwikkeling

Prof. dr. J. Dekker; lid RvT
Hoofd functie: Predikant NGK Enschede
Bijz. hoogleraar TU Apeldoorn
Nevenfunctie: Voorzitter A Rocha Enschede
Gastdocent N'Djamena Tsjaad
Tutor Greenwich School of Theology Potchefstroom Zuid Afrika

Mw. drs. J.A. van Drieënhuizen-Kok; voorzitter remuneratiecommissie
Hoofd functie: Directeur CHE

Mw. G. Groen-Baas Msc; voorzitter auditcommissie
Hoofd functie: Directeur bedrijfsvoering Leger des Heils Gelderland

Mw. drs. S.H. Koning-Klapwijk; plaatsvervangend voorzitter
Hoofd functie: Algemeen Directeur St. Christelijk Pedagogisch Studiecentrum
per 27 augustus 2018: directeur Academie Pedagogiek en Onderwijs bij hogeschool Saxion
Nevenfunctie: Lid RvA Forum C
Lid RvT Meerwegen Scholengroep Amersfoort

merk GO
- Strategisch beleid 2018-2019
- Financieel beleid: er is gesproken over het weerstandsvermogen, de aanbesteding voor leermiddelen, de geldstromen tussen de 4 verschillende stichtingen (stichting GVO ON, Exploitatiestichting, Vriendenstichting en Vereniging), continuïteit in de meerjarenbegroting en de financiële risico's met betrekking tot de samenwerkingsverbanden
- Het Bureau van Waarden
- Onderwijs: de ontwikkelingen met betrekking tot het benoemen van het aanbieden van onderwijs aan leerlingen met een beschikking praktijkonderwijs, het zelf ontwikkelen van methodes, de ontwikkelingen op de vestiging Zwolle en vorming
- Organisatie: de benoeming van een functionaris gegevensbescherming en de ontwikkelingen met betrekking tot huisvesting

De auditcommissie heeft voor het vaststellen van de begroting op schooljaar en op kalenderjaar, voor het vaststellen van de jaarrekening en in het kader van tussentijds bewaken overlegd met het College van Bestuur, de controller en de externe accountant. De auditcommissie heeft geconstateerd dat de solvabiliteit en de liquiditeit boven de norm zijn en dat de risico's goed in beeld en beheersbaar zijn. Ook de meerjarige investeringen zijn besproken.

Op advies van de commissie heeft de Raad van Toezicht de kaderbrief, de begroting en de jaarrekening goedgekeurd. De Raad van Toezicht is van oordeel dat voor zover voor haar controleerbaar het Greijdanus werkt binnen de wettelijke kaders, en dat er sprake is van een rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Het Greijdanus is financieel gezien een gezonde school.

In het kader van evaluatie van het functioneren van de bestuurder is in het verslagjaar een functioneringsgesprek van de remuneratiecommissie met de voorzitter van het College van Bestuur gevoerd. Thema van dit gesprek was het personeelsbeleid. Ter voorbereiding op het gesprek heeft de raad gesproken met twee vestigingsdirecteuren. De raad kijkt terug op een mooi gesprek en kan zich vinden in de aanpak en ambitie rond personeelsbeleid. Het College van Bestuur is sinds de instelling eenhoofdig. De nevenfuncties van het CvB zijn goed gekeurd. Er is een document vastgesteld waarin wordt weergegeven wat te doen bij langdurige afwezigheid van het CvB.

In 2018 heeft de Raad van Toezicht vijf keer vergaderd. Vanwege het vertrek van een lid in december 2017 en de voorzitter in april, heeft de raad twee keer het proces van werving en selectie doorlopen. In april werd de heer Van Buuren als nieuw lid benoemd en in december mevrouw Rots als nieuwe voorzitter. Met deze benoemingen is de raad eind december weer voltallig. Het rooster van aftreden is vastgesteld en er is een vicevoorzitter benoemd. Vanwege het vertrek van de voorzitter, is de geplande heidag in augustus uitgesteld naar 1 februari 2019. Tijdens deze dag heeft de raad haar eigen functioneren geëvalueerd.
De leden van de Raad van Toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een vergoeding die aansluit bij het advies van de Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in Onderwijsinstellingen van 2010. De bedragen worden verantwoord in de jaarrekening.

De RvT evalueert 1 maal per jaar haar eigen functioneren en inventariseert daarbij de nevenfuncties van de bestuurder en de toezichthouders. Hierbij is geconstateerd dat zich geen situaties hebben voorgedaan van tegenstrijdige belangen.

Met dankbaarheid kan worden vastgesteld dat de school het goed doet.

1.7 Code good governance
De code good governance is jaarlijks onderdeel van de evaluatie van de RvT met het CvB. Statuten, reglementen van de RvT en zijn commissies, het managementstatuut, open communicatielijnen, ontmoetingen van de RvT met verschillende personen en geledingen in de organisatie, rechtstreekse toegang van de controller tot de RvT, regelmatige rapportages, het organiseren van tegenmacht en publieke verantwoording naar stakeholders in periodieke berichten en jaarverslagen zorgen voor een context waarin good governance vorm krijgt. Er zijn geen structurele afwijkingen van de governance code.

1.8 Klachten en procedures
In het verslagjaar is er geen klacht behandeld door de klachtencommissie.

2. Identiteit en imago

De uitkomst moet zijn:
In imago- en tevredenheidsonderzoeken en visitaties wordt Greijdanus herkend en benoemd als school met een duidelijk herkenbare gereformeerde identiteit. Dit geldt in de vorm en inhoud van ons onderwijsaanbod en de plek die de school inneemt in de samenleving, ook voor leerlingen en ouders die ons nu tot dusverre niet hebben gevonden. Dit alles vanuit het beeld van 'schitteren in Zijn licht'.

2.1 Algemeen

Als school voor Gereformeerd Voortgezet Onderwijs ligt ons bestaansrecht in de levensbeschouwelijke identiteit. Dat betekent dat alle mensen op onze school zich willen funderen op, laten inspireren door, richten naar en aanspreken op wat de God van de Bijbel met ons wil, vanuit de verbondsrelatie die Hij met ons is aangegaan. Met die rijkdom willen we leven. Met die rijkdom willen we in onze school kinderen leren leven. Dat doen we onder het motto 'schitteren in Zijn licht'. De formele identiteit van Greijdanus is beschreven in ons Identiteitsdocument. Een brede uitwerking hiervan is zichtbaar in ons meerjarenbeleidsplan, samengevat in een placemat, en wordt herkenbaar gemaakt in het merk GO.

2.2 GO: Identiteit als 'sterk merk'

Speerpunt voor het strategisch beleid is de focus op de verdere ontwikkeling van identiteit als 'sterk merk'. Afgelopen jaren hebben we hier al veel in geïnvesteerd, onder andere met een identiteitsdocument met rollen, waarden en 'schitteren in Zijn licht' als slogan. In heel veel aspecten in de school komt het belang van identiteit terug, zoals waarderingsgesprekken met personeel, kennismakingsgesprekken met nieuwe ouders, vormingscurriculum (ID*CV), in dagopeningen en vieringen. En gelukkig nu ook steeds meer in ons onderwijs en de maatschappelijke rol. Dat is prachtig en daar zijn we blij mee en trots op. Het is namelijk onze missie als school en onze belofte aan ouders: we willen leerlingen 'laten schitteren in Zijn licht'.
In alle klanttevredenheidsonderzoeken komt identiteit terug als belangrijkste reden voor ouders om voor Greijdanus te kiezen. We zien het terug in een enorm voedingsgebied waar leerlingen tot 60 km, of 75 minuten reizen. Het is goed te merken in de feedback dat veel van die identiteit ook al zichtbaar is in de praktijk. Toch verlangen we naar meer en zien we het als onze opdracht om de identiteitskant van ons onderwijs blijvend te ontwikkelen. Daarvoor hebben we nu een samenhangend programma met het vernieuwde strategisch beleid. In de school is dit inmiddels in een samenhangende samenvatting bekend als de 'placemat'. Hiermee maken we in eerste opzet duidelijk wat er tot ons 'merk' behoort. In oktober hebben we hiervoor de merknaam GO gepresenteerd. Met de GO|ON partners en LVGS leden verkennen we hoe dit gezamenlijk versterkt kan worden. Het is niet gelukt de verbinding op dit punt al in het verslagjaar te maken.

Op de 'merk-placemat' wordt zichtbaar gemaakt hoe langs de lijnen van Bateson, de gedachten lopen van geloof naar organisatie-identiteit via overtuigingen, en dan van capaciteiten en vormen naar gebieden waarin concreet gedrag zichtbaar en merkbaar wordt. De gebieden die we onderscheiden zijn: de leeromgeving, de omgeving van de school, de leerlingruimte, de professionele ruimte, de gebouwde ruimte en de ruimte van de schoolleider. De laatste versie 0.07 van de placemat is opgenomen als bijlage.

Dat vernieuwing nodig is blijkt ook als we om ons heen kijken. Dan zien we een wereld die verandert: ontzuiling, gereformeerde ouders die niet meer als vanzelfsprekend kiezen voor onze school, kinderen die zelf kiezen, inmiddels veel en een toenemend aantal ouders uit andere - dan de voor onze school traditionele - kerkgenootschappen die hun kinderen aanmelden, noodzaak (voor ouders en overheid) om de gereformeerde identiteit te kunnen duiden en zichtbaar te maken in de schoolpraktijk en ons onderwijs (in pedagogiek en didactiek, in gedrag, in de klas) etc.

Die identiteit leven we ook heel praktisch. Daar maken we werk van in dagopeningen. Samen met GRIP, het identiteitsplatform van het gereformeerd VO, komen er ieder jaar weer nieuwe digitale interactieve dagopeningen beschikbaar. Daar maken we werk van in het gesprek in de klas, in feesten voor leerlingen, in het omzien naar elkaar en naar anderen, in de vakken die we op het rooster hebben, in de gesprekkencyclus met de medewerkers, en ook in de onderlinge omgang moet daarvan iets zichtbaar worden. We maken het zichtbaar door er alles aan te doen om 98% van onze doelgroep in het kader van Passend Onderwijs bij ons in de school een plek te geven. Daar maken we werk

van in vorming: van loopbaan naar levensoriëntatie begeleiding. En dat ondersteunen we met een opleidingsprogramma voor de medewerkers met de naam CV-GO, het Curriculum Vitae voor het GO merk. We bedden dit in actief kwaliteitsbeleid, met de basis op orde en een passende aanpak voor onze eigenheid in een snel veranderende school.

Met het gereformeerd primair onderwijs – De Oosthoek en Florion – werken we in GO|ON (Gereformeerd Onderwijs Oost-Nederland) aan de ontwikkeling van 'herkenbaar gereformeerd onderwijs'. Dat betekent dat we met elkaar op zoek gaan naar punten waarop we als gereformeerd onderwijs zichtbaar onderscheidend zijn. Daarin willen we verder gaan dan de grondslag en de formele identiteit.

Vanuit onze identiteit, aanbod en kwaliteit werken we ook aan ons imago. Met een marktgerichte aanpak, billboards, een duidelijker en aantrekkelijker profilering van ons aanbod, speciale voorlichtingsteams, inzet van leerlingen, veel schoolbezoeken, en in het dagelijkse werk veel aandacht voor tijdige en correcte communicatie met ouders maken we wat we doen zichtbaar.

De samenhang van alle onderdelen in het beleid en dat wat merkbaar is, hebben we vastgelegd in een merk met de naam 'GO geloof in ontwikkeling'. We werken eraan dit verder te laten groeien met andere schoolbesturen.

2.3 Beeldmerk

Met de introductie van het merk GO, ervoeren we ook de noodzaak om ons beeldmerk met de DNA strengen te wijzigen. Dit stond voor Gewoon Uniek. Zuinigheid heeft ons er lang van weerhouden dit aan te passen toen we Schitteren in Zijn licht als missie aanvaarden. Nu, na 7 jaar, is er een beeldmerk dat met de zon en de maan, het licht en de weerspiegeling daarvan symboliseert. Voor de introductie gebruiken we het lopende schooljaar.

2.4 Marktaandeel

Op 1 oktober hadden we wederom een leerlingenaantal dat hoger was dan ooit in de geschiedenis van de school. We merken dat de ontwikkeling van de school en in de kerken een bredere aantrekkingskracht van de school tot stand brengt. In Zwolle leidt dat tot een noodzakelijke grondige herinrichting van het gebouw om alle mensen en functies een goede plek te geven.
In gesprekken met ouders merken we dat de identiteit, persoonlijke aandacht, de brede mogelijkheden en veiligheid hoog scoren in de waardering. Ook de ontwikkelingen om onze onderwijsvisie vorm te geven leiden tot nieuwe interesse.

2.5 Toelatingsbeleid en toegankelijkheid

Greijdanus kent een toelatingsbeleid waarbij met iedere nieuwe ouder die een leerling aanmeldt een gesprek wordt gehouden. Tijdens dit gesprek wordt er gesproken of de identiteit van de school en de identiteit van het gezin bij elkaar passen. Op deze manier waarborgen we de identiteit van onze school, pedagogische veiligheid en gedeelde normen en waarden die we belangrijk vinden in de omgang met elkaar.
Ons onderwijs moet toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk kinderen die met hun ouders en ons willen werken aan het realiseren van onze missie. Dat betekent dat we juist ook voor kwetsbare kinderen onderwijs willen bieden (98% van alle jongeren). Dat betekent veel in de school en kleurt ook onze insteek in Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs en de verbindingen die we aangaan met jeugdzorg, sociale wijkteams en gemeenten. De toegankelijkheid vertaalt zich ook in ons onderwijsaanbod. Naast de wil om het persoonlijk te maken, betekent het ook dat we alle vormen van onderwijs zoveel mogelijk op alle vestigingen willen aanbieden: vormen van voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en aansprekend onderwijs voor hoog- en meerbegaafde jongeren.

2.6 Statistieken

2.6.1 Aantal leerlingen

Het aantal leerlingen van Greijdanus is in 2018 opnieuw gegroeid. Opnieuw werd een recordhoogte bereikt, 3882 leerlingen. Na de 3776 leerlingen in 2017, opnieuw een grote stijging. Dat geeft reden om erg dankbaar voor te zijn.
De statistieken (onderwijsincijfers.nl) geven aan dat in navolging van het primair onderwijs het leerlingaantal in het voortgezet onderwijs al enkele jaren dalende is. Ook de prognose voor 2019/2020 laat dit beeld weer zien. Het voedingsgebied van Greijdanus bestaat voor een deel uit krimpregio's en regio's waar ontgroening (steeds meer ouderen en steeds minder kinderen) plaats

	2018/2019			2017/2018			2016/2017		
Vestiging	*hv*	*vmbo*	*totaal*	*hv*	*vmbo*	*totaal*	*hv*	*vmbo*	*totaal*
Enschede	36	117	153	53	100	153	48	93	141
Hardenberg	426	478	904	413	481	894	401	518	919
Meppel	241	239	480	240	240	480	214	255	469
Zwolle	1370	975	2345	1272	977	2249	1215	995	2210
Totaal	2073	1809	3882	1978	1798	3776	1878	1861	3739

Leerlingaantallen per vestiging in de afgelopen jaren.

Vestiging	Prognose	Werkelijk	%
Enschede	38	38	100%
Hardenberg	197	205	104%
Meppel	110	123	112%
Zwolle	479	494	103%
Totaal	824	860	104%

Nieuwe instroom leerjaar 1 – cursusjaar 2018/2019.

vindt. Dit heeft gevolgen voor vestigingen van het Greijdanus zoals de prognose van het aantal leerlingen op de volgende pagina laat zien.

Voor het schooljaar 2018/2019 zijn de aanmeldingen van nieuwe leerlingen op alle locaties gestegen of gelijk gebleven. We zijn blij dat de schoolbrede inspanningen rondom voorlichting, werving en een vernieuwd onderwijsconcept, tot deze cijfers hebben geleid.

2.6.2 Prognose

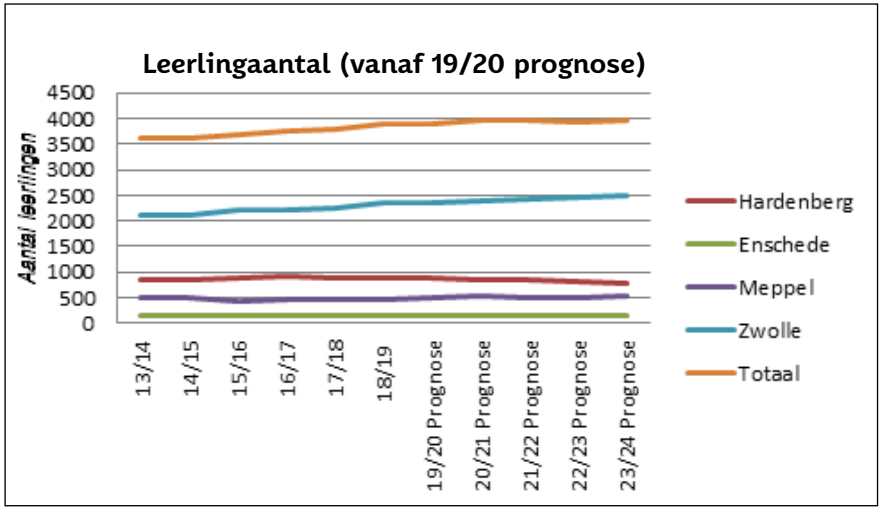
De prognoses van het totale leerlingenaantal tot en met schooljaar 2023/2024 laat voorlopig een stijging zien van het totaal aantal leerlingen. De vestigingen Meppel en Zwolle laten een lichte stijging per jaar zien tot en met 2023/2024.

Voor de vestigingen Enschede en Hardenberg zien we (licht) dalende leerlingaantallen. In een afnemende markt, waar het totaal aantal 12-17 jarigen afneemt, is dit conform de verwachtingen.
Over alle vestigingen heen, is het toekomstbeeld voor Greijdanus positief.



Telling	Enschede	Hardenberg	Meppel	Zwolle	Totaal
2013/2014	153	853	519	2094	3619
2014/2015	150	862	509	2099	3620
2015/2016	149	877	452	2202	3680
2016/2017	141	919	469	2210	3739
2017/2018	153	894	480	2249	3776
2018/2019	153	904	480	2345	3882
2019/2020 Prognose	152	874	500	2361	3887
2020/2021 Prognose	157	869	524	2399	3949
2021/2022 Prognose	148	850	519	2429	3946
2022/2023 Prognose	145	818	520	2448	3931
2023/2024 Prognose	141	789	531	2492	3953

Prognose leerlingaantal tot en met schooljaar 2023/2024.



2.6.3 Verdeling havo/vwo <> vmbo

Greijdanus heeft lang de landelijke trend gevolgd van een groeiend aandeel leerlingen in het havo/vwo. We merkten ruim 5 jaar geleden dat dit een grotere afstroom als gevolgd had en zijn daarom actiever gaan sturen op een realistische instroom. Daarmee steeg het aandeel vmbo weer.

Nu moeten we verplicht het advies van de basisschool volgen bij plaatsing. Het gevolg is dat het aandeel havo/vwo weer stijgt.

	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016	2014/2015
HV	2073	1978	1878	1762	1731
VMBO	1809	1798	1861	1918	1889
Totaal	3882	3776	3739	3680	3620

Verdeling leerlingen havo/vwo <> vmbo

3. Onderwijs en meer

De uitkomst moet zijn:
Onderwijs

- met een breed en uitgesproken aanbod waarin leerlingen kunnen 'schitteren met hun talent';
- zo dicht mogelijk bij de leerling;
- vanuit een in de praktijk herkenbare visie gebaseerd op ons identiteitsdocument zoals verwoord in de 'onderwijsvisie van Greijdanus (versie 0.8 juni 2017);
- met zoveel mogelijk toegang voor ook de meest kwetsbare leerlingen (98%);
- met een bovengemiddelde onderwijskwaliteit;
- in een bredere context van leefgemeenschap.

3.1 Algemeen

De school heeft een onderwijskwaliteit die op orde is. De inspectie heeft onze school in de eerste tranche vanuit het nieuwe toezichtkader onderzocht in het najaar van 2017. De kwaliteit werd breed als voldoende gekwalificeerd. De ondersteuningsstructuur in Zwolle en de kwaliteitscultuur in de hele schoolorganisatie werden als goed bestempeld. Verbeteringen worden met name mogelijk geacht door meer van elkaar - de vestigingen - te leren, en door voorafgaand aan (nieuwe) activiteiten meer expliciet te maken wanneer we tevreden zijn. In Zwolle is er in 2018 gericht onderzoek geweest in het kader van de aanvraag voor regelluwe school. Hieruit kwam een oordeel goed. Dit resulteert voor het havo/vwo deel in de mogelijkheid om flexibel te examineren.

Uit visitaties en onderzoeken van Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs blijken de Greijdanus vestigingen het meer dan gemiddeld goed te doen in het goed faciliteren van veel verschillende ondersteuningsvragen. Door deelname aan visitatie trajecten, geïnitieerd door de VO-Raad en samenwerkingsverbanden, zijn ook op andere wijze dan door de inspectie, externe ogen door de school gegaan. Medewerkers van Greijdanus kijken mee in situaties buiten de school.
Schoolbreed wordt op allerlei manieren wordt gewerkt aan de vernieuwing van onderwijs in de richting van wat we beschreven hebben in het nieuwe strategisch beleidsplan. Een belangrijk teken in dit verband is het loslaten van overgangsnormen in delen van de school. In Zwolle wordt gewerkt met heel veel pilots rond keuzewerktijd, leerpleinen, versnellen en leren leren. Hardenberg pakt het op door onder andere keuzewerktijd, zelfstandig werken en formatief evalueren. De vestiging Enschede zoekt naar samenhang in de vakken met een talenplein, met verschillende niveaus van zelfstandig werken en een inclusieve structuur. In Meppel is de verandering 3 jaar geleden breed ingezet door onderwijssoort doorbrekend te werken. Leerdoelen voor de leerling, samenhang in vakken in thematische onderdelen, gemixte groepen in talentklassen en de verbinding met vorming staan hoog op de agenda. Hier komen de grenzen van het organiseren met de traditionele systemen flink in beeld. Het rooster, de lessentabel, het taakbeleid - alles komt in een ander kader te staan en vraagt schoolbreed om open gesprekken, moedig gedrag, werken vanuit een andere beroepsidentiteit en soms ingewikkelde besluiten om ander onderwijs mogelijk te maken.
Ondertussen is het ziekteverzuim heel laag aan het einde van het kalenderjaar. Dat wijst op gedragen veranderingen die energie geven.
Meer informatie over de ontwikkelingen op de verschillende vestigingen, vindt u in hoofdstuk 5 van dit verslag.

3.2 Onderwijsvisie

Sinds anderhalf jaar werken we met een vernieuwde onderwijsvisie als onderdeel van het meerjarig beleid. De visie bouwt verder op de eerdere visie, maar legt inhoudelijk een aantal nieuwe accenten en heeft een andere stijl. Ze is minder beschouwend, maar wel meer sturend. Om de herkenbaarheid te vergroten is gekozen voor een korte verwoording van de visie:

Om jongeren te laten schitteren in Zijn licht geven we aan Greijdanus persoonlijk onderwijs, dat we samen als christenen vormgeven. Hierbij leggen we het accent op:
• (zelf)verantwoordelijkheid,
• verschil,
• samenhang en
• (christelijke) vorming.
Daardoor kunnen jongeren groeien als verantwoordelijke christenen om, in en voor de wereld, Christus te volgen.

Deze visie is uitgewerkt in een belofte naar de leerling. Daarna is het meer op detail uitgewerkt en aangevuld met 'dit betekent'. Dat geeft sturing



aan de inrichting van het onderwijs.

Inhoudelijk wordt gekozen voor persoonlijk onderwijs, waarbij de school het accent op maatwerk voor jongeren en keuzemogelijkheden wil vergroten. Onderwijsinhoudelijk willen we ook de samenhang in leerstof meer zichtbaar maken. Daarnaast gaan we de vorming van de jongere meer een plaats geven in het onderwijs. Hierbij maken we gebruik van een portfolio en het Agoramodel van Gude, doorontwikkeld naar de identiteit van Greijdanus. Het is de bedoeling dat leerlingen in hun (digitale) portfolio reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling: Wie ben ik in Gods licht? Wie ben ik zelf? Wat wil ik? Wat kan en ken ik?. Te denken valt aan elementen uit 'burgerschapsvorming' en 'geloofsontwikkeling'. Ook op het terrein van de oriëntatie op studie en beroep zijn stevige vorderingen gemaakt. Leerlingen krijgen tijdens hun schoolloopbaan in de mentorlessen regelmatig voorlichting over toekomstmogelijkheden. Met dit accent zal ook de christelijke identiteit nog meer zichtbaar worden binnen de school.
We zien dat er heel veel pilots zijn die als doel hebben zelfverantwoordelijkheid en gepersonaliseerd in stof, niveau en tempo te vergroten. Er zijn grote aantallen Chromebooks de school in gekomen om dit te ondersteunen. Iedere leerling heeft nu een device van de school ter beschikking voor het leren.
In het kader van de digitalisering van de samenleving en het onderwijs neemt de vraag naar mediawijsheid toe. Dit is dan ook een thema dat op diverse plekken binnen de school wordt opgepakt.

Al met al constateren we dat het onderwijs op Greijdanus in beweging is en dat onderdelen als digitalisering, vorming, identiteit en persoonlijk en (zelf) verantwoordelijk onderwijs vragen om een goede implementatie. Daarom zoeken we de samenhang tussen deze onderdelen en nemen we de komende jaren de tijd om deze ontwikkelingen verder vorm te geven.

3.3 Vorming

Onze school ontleent haar bestaansrecht aan haar levensbeschouwelijke identiteit. Die komt op vele manieren tot uitdrukking. Een hele belangrijke manier is via het thema vorming. Eigenlijk omvat vorming alles wat we in de school willen doen. Dat maakt het groot.
Om het overzichtelijk te maken zoeken we antwoorden langs drie lijnen:

1. Wat willen we bereiken;
2. Hoe ordenen we;
3. Wat doen we.

Met de Internationale School voor Wijsbegeerte (ISVW) hebben we de Greijdanus versie van het Agora-model ontwikkelt. Dit geeft een antwoord op de vraag van ordening. We gebruiken het om gemeenschappelijke taal te ontwikkelen en een format voor leerdoelen te hebben. In het verslagjaar hebben we een grote vervolgstap gezet met het formuleren van 32 leerdoelen. Dit is de basis om een curriculum te ontwikkelen dat aansluit bij de leerling: leeftijd en niveau.
De ontwikkeling gebeurt langs twee lijnen: vanuit de leerdoelen en kijkend vanuit wat er gebeurt

waar het bijdraagt aan het realiseren van de leerdoelen. Er zijn trainers opgeleid die de teams en docenten bekend maken met het gedachtengoed. Met de softwarebouwer Peppels zijn goede afspraken gemaakt om het, op een voor het leerproces passende wijze, vast te kunnen leggen en voortgang zichtbaar te maken. Hiermee zetten we een volgende stap in ons ID*CV (Identiteits Curriculum Vitae; landelijk 'plusdocument'). Werken aan onze missie 'Schitteren in Zijn licht' krijgt zo ook langs deze lijn perspectief. We ondersteunen het proces met een gemeenschappelijke groep. We bedden het in, in een landelijk traject met Verus, de TU Kampen en de GS Randstad met steun van het LVGS. Hierin willen we ook duidelijk krijgen wat de resultaten zijn van ons onderwijs. Uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam blijkt dat de Nederlandse scholen het in internationaal verband op het gebied van vorming niet zo goed doen. Er is dus reden om hieraan expliciet te werken.

3.4 Internationalisering

De school werkt breed aan internationalisering als onderdeel van vorming. Hiervoor is een beleidsnota uit 2015 de basis. We hanteren de volgende definitie voor internationalisatie: het samenbrengen van culturen waarbij diversiteit en innovatie een grote rol spelen. We spreken van internationalisatie als er sprake is van:

- daadwerkelijke communicatie met meerdere personen uit een andere cultuur
- activiteiten die bijdragen aan wereldburgerschap
- gedurende minimaal zes dagdelen tijdens de schoolloopbaan, bij voorkeur in een vreemde taal en in het buitenland.

In dit verband zijn er 4 coördinatoren internationalisatie: 2 vanuit Zwolle, 1 vanuit Meppel en 1 vanuit Hardenberg. Deze maken gemeenschappelijk beleid voor heel Greijdanus en stimuleren activiteiten en een samenhangende aanpak in de vestigingen.
Dit krijgt allerlei vormen: werkweken worden omgezet in uitwisseling voor korte en lange perioden, ver weg en nabij. Hulpverleningsprogramma's worden gekoppeld aan internationalisering. In lessen krijgt het aandacht. De eerste leerlingen hebben in het verslagjaar zelf hun internationale ervaring georganiseerd aan de hand van een checklist met leerdoelen.
Deze ontwikkeling vraagt om een update van ons beleid, mede in het kader van de ontwikkelingen die we voorstaan rond vorming. In Zwolle zijn de traditionele werkweken afgeschaft.

3.5 Passend Onderwijs

Met de komst van Passend Onderwijs is Greijdanus onderdeel van vier samenwerkingsverbanden. In alle verbanden is het 'schoolmodel' het uitgangspunt.
Greijdanus heeft een groot aantal leerlingen die meer dan gemiddeld aandacht vragen. Dat vertaalt zich in een relatief groot aantal leerlingen die in het oude systeem een rugzak hadden. Greijdanus ziet de ontwikkelingen rond Passend Onderwijs daarom vooral als een opdracht om voor nog iets meer leerlingen goed onderwijs te geven, met minder geld in de onderwijsregio's waar Greijdanus onderdeel van uitmaakt. Dat vraagt veel.
In dit verband is de aandacht voor onderwijskwaliteit van belang. Dat is goed voor alle leerlingen. Er zijn meerdere orthopedagogen in dienst genomen. Mentoren worden in cursussen toegerust om 'diagnoses' te erkennen, te duiden en ermee om te gaan. De functiemix wordt ingezet met extra eisen en taken in de functies LC en LD. Er is geïnvesteerd in de versterking van de interne zorgstructuur. In Zwolle is gestart met een Perspectief-traject om nog meer leerlingen die een voortgezet speciaal onderwijs (VSO) toelating zouden kunnen krijgen, verantwoord in de reguliere context van de school te bedienen. Met het gereformeerd primair onderwijs worden trajecten vormgegeven die veel verder gaan dan de warme overdracht. Doel is om leerlingen vanaf groep 5 in het regulier onderwijs te houden. Greijdanus en de basisschool signaleren gezamenlijk al heel vroeg en werken samen aan een ontwikkelingsperspectief en aanpak voor de reguliere setting van het VO. Op deze manier werken we verder aan versterking van de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van leerlingen die in het gereformeerd PO zijn gestart, om hen de gelegenheid te geven passend gereformeerd onderwijs te blijven volgen.
De cijfers van de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs maken zichtbaar dat Greijdanus relatief weinig leerlingen verwijst naar het VSO.

3.6 Techniek

De Rijksoverheid stimuleert het techniekonderwijs door inzet van veel financiële middelen. Deze zijn in hoofdzaak bestemd voor de techniekprofielen in het vmbo. In de regio Zwolle ontwikkelen we samen met Openbaar Onderwijs Zwolle en omstreken (in casu het Thorbecke College) en het Agnieten College (in casu Talentstad) een programma in nauwe verbinding met ROC Deltion en het bedrijfsleven. In Hardenberg doen we dat samen met het Vechtdal in nauwe verbinding met het Alfa College. Dit moet in het voorjaar van 2019 leiden tot goedgekeurde programma's en een vernieuwende inzet.

3.7 Dicht bij de leerling

Eén van onze doelstellingen is het onderwijs dicht bij de leerling te brengen. Met de planningswetgeving in relatie tot de grote spreiding van ons voedingsgebied, is dit niet eenvoudig. We verkennen ondertussen wel de mogelijkheden voor een twee fasen vwo in de combinatie Meppel en Zwolle. Leerlingen behalen hun havo diploma in Meppel, hebben geleerd op vwo niveau en kunnen daarna in één jaar hun vwo diploma halen in Zwolle. Veel leerlingen passeren iedere dag Kampen. We investeren via de Vriendenstichting ook veel geld in de ondersteuning van vervoerskosten. Met de op handen zijnde wetgeving voor de planning van onderwijsvoorzieningen, onderzoeken we de mogelijkheden om ouders en leerlingen dichterbij van onderwijs met het merk GO te voorzien.

3.8 Kwaliteit

De begrippen kwaliteit en identiteit zijn geen synoniemen. Wel zijn ze op de scholen van Greijdanus onlosmakelijk met elkaar verbonden.
Greijdanus is een school voor voortgezet onderwijs die kwalitatief goed onderwijs biedt op basis van de criteria die we daarvoor hebben vastgesteld. Dat vindt ook de Inspectie van het Onderwijs. Hoewel niet alle afdelingen binnen de vestigingen van het Greijdanus een beoordeling van de inspectie kregen, blijkt uit de resultaten dat bijna alle afdelingen boven de gemiddelde norm over drie jaren scoren. Een aantal afdelingen kon deze score niet krijgen omdat zij minder dan drie jaar bestonden.

Dat de basiskwaliteit van het Greijdanus op orde is, blijkt ook uit de rapportage die de Onderwijsinspectie via een vernieuwde werkwijze aanlevert. De Inspectie benadert sinds 2017 het College van Bestuur als ingang tot scholen. Is wat het bestuur wil met het Greijdanus terug te zien binnen de school? Deze laatste vraag beantwoordde de onderwijsinspectie in januari 2018:
Dit bestuur voldoet aan de basiskwaliteit en daarmee aan de wettelijke eisen. Daarnaast realiseert het bestuur de eigen ambities op overtuigende wijze (eigen aspecten van kwaliteit).
(Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland, Onderzoek bestuur en scholen. Vierjaarlijks onderzoek Voortgezet Onderwijs, januari 2018.)

Met een basiskwaliteit op orde en een verwoorde ambitie die verder rijkt dan deze kwaliteit, ontstaan uitdagingen om de kwaliteit van de (verwezenlijkte) ambitie te volgen. Waar de Onderwijsinspectie indicatoren hanteert voor scholen om te zien of zij aan de basiskwaliteit voldoen, moet het Greijdanus zelf een vernieuwd kwaliteitsbeleid formuleren en een instrumentarium opzetten om het verwezenlijken van haar ambitie te volgen.
Het instrument voor leren binnen het Greijdanus is het lerende gesprek. De basis van dit gesprek als hart van het kwaliteitsbeleid zijn de interne en externe data. Het gesprek is faciliterend op elk niveau in de organisatie. Doel is het onderwijsproces op de werkvloer te verbeteren en het kwaliteitsbewustzijn van de medewerkers te vergroten. Deze gesprekken verlopen spontaan of zijn gepland (bijvoorbeeld waarderingsgesprekken). Maar altijd hebben de gesprekken het doel om verder te komen in leren, zelfreflectie, ontwikkeling en resultaat, waarbij de professional zoekt naar eigen (kwaliteits)instrumenten. Hierbij is het Kwaliteitsmodel van het Greijdanus helpend.
Het lerende gesprek over basis en ambitie vindt vestiging overstijgend plaats binnen alle geledingen van het Greijdanus. De onderwijsinspectie constateerde in het najaar van 2017 dat Greijdanus meer kan zijn dan de som der delen. Een vraag die in 2019 om antwoord vraagt is: welke cultuur en structuur ondersteunt het lerende gesprek Greijdanusbreed?

De ambitie voor Greijdanus laten de verwachtingen van het College van Bestuur zien richting medewerkers en het door hun gegeven en gefaciliteerde



onderwijs. Op het niveau van de bestuurder staat de vraag open hoe de ambitie te volgen. Want de huidige systematiek voor het volgen van kwaliteit is wel geschikt voor het monitoren van de basiskwaliteit, maar niet voor het volgen van de ambitie. Bij de evaluatie van het medewerker tevredenheidsonderzoek in het najaar van 2018 kwam de vraag naar voren om naar een andere aanbieder van tevredenheidsonderzoeken uit te kijken. Vanuit het kwaliteitsbeleid was dit de gelegenheid om te bezien of een andere aanbieder Greijdanus kan faciliteren met het volgen van de ambitie. Deze gesprekken waren in december 2018 in een afrondende fase.

Het lerende gesprek en het verder te ontwikkelen kwaliteitsbeleid helpen het Greijdanus verder. De basis is op orde, de nieuwe onderwijsvisie komt door gesprek en beleid verder. De in de onderwijsvisie verwoorde ambitie krijgt dan weer een positief effect op de basis.

3.8.1 Examenresultaten

Enschede in %	2018	Landelijk	2017	Landelijk	2016	Landelijk	2015	Landelijk
vmbo TL	87	93	89	93	96	94	93	94

Hardenberg in %	2018	Landelijk	2017	Landelijk	2016	Landelijk	2015	Landelijk
vmbo BB	100	98	96	98	95	98	100	98
vmbo KB	93	95	97	96	100	96	94	95
vmbo TL	99	93	98	93	100	94	99	94
havo	100	88	100	87	100	89	96	87
vwo	95	92	100	91				

Meppel in %	2018	Landelijk	2017	Landelijk	2016	Landelijk	2015	Landelijk
vmbo BB	100	98	100	98	100	98	100	98
vmbo KB	100	95	95	96	100	96	100	95
vmbo TL	100	93	100	93	98	94	100	94
havo	97	88	97	87	93	89	100	87

Zwolle in %	2018	Landelijk	2017	Landelijk	2016	Landelijk	2015	Landelijk
vmbo BB	100	98	100	98	97	98	100	98
vmbo KB	100	95	99	96	100	96	97	95
vmbo TL	99	93	98	93	98	94	97	94
havo	98	88	93	87	90	89	90	87
vwo	94	92	93	91	97	91	95	92

3.8.2 Vergelijking SE en CE

Het verschil tussen het resultaat op het schoolexamen en het centraal examen is voor de Inspectie geen indicator meer voor de beoordeling van de kwaliteit. De Inspectie let er wel op of het verschil tussen het schoolexamen en het centraal examen niet te groot is. Kent een school een aantal jaren een te groot verschil tussen schoolexamen en het centraal examen dan kan de Inspectie de examenlicentie van de school innemen. Voor het Greijdanus is dit niet aan de orde.
Het Greijdanus stuurt wel op deze cijfers om de kwaliteit van de examens te bewaken.

2018		Aantal vakken			
Vestiging	Opleiding	SE groter dan CE		SE kleiner dan CE	
		< 0,5	> 0,5	< 0,5	> 0,5
Enschede	vmbo TL	2	1	4	3
Hardenberg	vmbo BB	3	2	4	1
	vmbo KB	3	1	4	3
	vmbo TL	8	1	5	0
	havo	4	4	5	3
	vwo	3	5	5	3
Meppel	vmbo BB	2	4	1	1
	vmbo KB	3	0	3	2
	vmbo TL	3	1	7	2
	havo	9	3	1	1
Zwolle	vmbo BB	4	2	1	1
	vmbo KB	4	1	2	3
	vmbo TL	4	0	11	2
	havo	8	1	6	3
	vwo	7	1	8	5
Totaal		67	27	67	33

Vergelijking cijfers schoolexamen en centraal schriftelijk examen

3.9 Onderwijstijd

Nadat er veel maatschappelijke aandacht is geweest voor onderwijstijd, sturen we nadrukkelijk op dit thema. Voor alle vestingen (Enschede, Hardenberg, Meppel, Zwolle) geldt dat de leerlingen het wettelijke aantal klokuren dat ze in hun hele schoolloopbaan hier op school aangeboden moeten krijgen, hebben gekregen.
Met de vermindering van de wettelijk verplichte onderwijstijd zijn met de MR afspraken gemaakt over het Transitieplan waartoe de CAO ons verplicht heeft. We werken er aan om dit ook inhoudelijk goed invulling te geven, en niet alleen de uren in mindering te brengen.

3.10 Leermiddelen

Leermiddelen zijn een belangrijk middel om onze onderwijsvisie inhoud te geven. De klassieke methodes met boeken die precies een leerjaar vullen passen daarin niet. Dat is de reden dat we sterk hebben ingezet op digitalisering van onze systemen: Chromebooks en Winbooks, digitaal les- en leermateriaal. Deze ontwikkelingen passen in een bredere lijn waarin steeds meer gewerkt wordt vanuit leerdoelen en methodes in plaats van leidend dienstbaar zijn. Dit vraagt ook om passende en samenhangende ondersteunende programma's als Magister, Cum Laude, Peppels, Google Classrooms etc. De werkgroep 'Legoland' heeft een voorstel gedaan voor een verregaande sanering en de wens uitgesproken Magister te vervangen door SOMtoday.
De reden voor dit advies is dat SOMtoday een betere onderwijskundige partner is vanwege de onderwijsvisie, de openheid naar andere platforms en de optie om Contento (ons eigen contentplatform) te integreren. SOMtoday is ontworpen rond maatwerkroutes voor groepen leerlingen of individuele leerlingen en biedt leerlinginformatie minder versnipperd aan dan de huidige combinatie Magister/Cum Laude. Vanwege het bedrag dat met de nieuwe licenties gemoeid is, bleek een Europese aanbesteding verplicht. Die aanbesteding is in de tweede helft van 2018 voorbereid door een deel van de bovengenoemde taakgroep en op 28 januari 2019 gepubliceerd. Als alles volgens plan verloopt, kan per 1 mei een nieuw contract afgesloten worden.
Rond leermiddelen is het contract met de boekenleverancier Van Dijk Educatie een probleemdossier. Ook hiervoor is in het verslagjaar samen met 13 andere schoolbesturen een vernieuwde aanbestedingsprocedure voorbereid die begin 2019 wordt gepubliceerd.

3.11 Leerplusarrangement

De overheid heeft ter bevordering van leerachterstanden een regeling in het leven geroepen, waarbij scholen in zogenaamde 'armoedeprobleemcumulatiegebieden' een extra bijdrage ontvangen om leerachterstanden, vooral op taal- en rekengebied,

aan te pakken. Het doel is om voortijdig schoolverlaten te verminderen en maatwerk te leveren aan individuele leerlingen. Omdat de vestiging Enschede in zo'n gebied ligt (deze worden bepaald op grond van postcodes), heeft het Greijdanus ook in 2018 een subsidie gekregen. Deze is in de breedte van de scholengemeenschap ingezet. In Enschede worden de reken- en taalachterstanden binnen de lessen Nederlands en wiskunde aangepakt. Leerlingen die moeite met hun basisniveau op deze gebieden hebben krijgen extra aandacht van de docent. Het blijkt vaak dat achter de taal- en rekenachterstanden een ander probleem schuilgaat.

Motivatieproblematiek en onvoldoende studievaardigheden kunnen zorgen voor uitval op de leergebieden. Op de vestiging Enschede kennen we sinds een aantal jaren 'extra begeleiding'. Tijdens deze uren werkt een leerling in een rustige omgeving aan zijn weektaak, waarbij de begeleiding zich hoofdzakelijk richt op het leerproces. Overzicht krijgen, aan het werk gaan, aan het werk blijven, jezelf controleren: allemaal vaardigheden die van belang zijn voor een succesvolle schoolloopbaan. Deze extra begeleiding is mede mogelijk door de inzet van het leerplusarrangement.

3.12 Maatschappelijke inbedding

Maatschappelijke Inbedding is de term voor hoe we school zijn in een veranderende maatschappelijke context. De Vriendenstichting heeft daarin een rol. De rijkdom in de samenleving willen we - mede in het kader van de onderwijsvisie én vorming - gebruiken voor ons onderwijs, en voor een meer levensechte context voor onderwijs. Daarnaast willen we dienstbaar zijn aan de maatschappij op een veel bredere manier dan jongeren afleveren met een diploma. Hiervan zien we mooie pareltjes - bijvoorbeeld met maatschappelijke stages, maaltijden voor de buurt, schoonhouden van de buurt - en staan we tegelijk aan het begin van een ontwikkeling. Een onderdeel is ook dat we veel breder betekenis willen hebben voor ouders en jongeren vanuit de opgaven die in deze maatschappij ontstaan: armoede, (v)echtscheidingen, opvoedingsverlegenheid, psychische problematiek, mediagebruik, ontbreken van veiligheid en structuur thuis, jeugdzorg die langs de school werkt (als er vanwege wachtlijsten al inzet is), seksualiteit etc.

3.13 Maatschappelijke stage

Vanuit de missie en visie van het Greijdanus als christelijke school, waarin de school zich in het onderwijs onder meer richt op de kernwaarden 'samen' en 'dienstbaar', wordt binnen de school vorm gegeven aan de maatschappelijke stage. Daarbij realiseert de school zich dat in de Nederlandse samenleving steeds meer een beroep gedaan wordt op vrijwilligers die hun taak en verantwoordelijkheid in de samenleving nemen. Leerlingen worden via maatschappelijke stage en in de lessen gestimuleerd om hierin binnen de samenleving ook zelf hun verantwoordelijkheid te nemen.

Voor alle afdelingen geldt dat de leerlingen minimaal 30 uur besteden aan maatschappelijke stage. Op een enkele vestiging/afdeling wordt meer dan 30 uur stage gerealiseerd. De manier waarop de stage wordt gerealiseerd verschilt per vestiging/afdeling. Er zijn klassikale stages waarin het terrein van de school en de omgeving worden schoongemaakt, stages in de kerk, leerlingen die een bijdrage leveren aan een speelgoed- en kledingbank, leerlingen die het vrijwilligerswerk dat ze zelfstandig doen gehonoreerd zien als maatschappelijke stage en leerlingen die een week stage bij een instelling lopen. Waar nodig wordt voor leerlingen met een speciale ondersteuningsvraag een aangepaste stage geregeld, al dan niet binnen de school.

3.14 Bureau van Waarden

Iedere leerling is een unieke jongeren die met zijn of haar talenten een bijdrage kan leveren aan de school, de schoolorganisatie, medeleerlingen en de omgeving. Vanuit de visie op onderwijs willen we jongeren stimuleren om bij te dragen aan betekenisgeving van- en voor de school. Ons doel is dat zoveel mogelijk jongeren een betekenisvolle bijdrage (die al of niet betaald wordt) aan de school leveren, waarin zij de mogelijkheid hebben zich te ontwikkelen. Het Bureau van Waarden biedt hier een platform voor.

Aan het einde van schooljaar 17/18 waren er 120 leerlingen in dienst als medewerker. Veel leerlingen vertrokken vanwege examens en andere verplichtingen, dat is het natuurlijk verloop binnen het Bureau van Waarden. Bij de start van het nieuwe schooljaar is er daarom fors ingezet op werving. Aan het einde van 2018 was het aantal medewerkers weer op peil. Op alle Greijdanus vestigingen

zijn leerlingen werkzaam. Ze vervullen heel diverse functies. Van reporter tot steward en van gastdame tot huiswerkbegeleider.
We werken verder aan opleiding en meer verantwoordelijkheid in de vestiging. Een prachtig, door medewerkers van het Bureau van Waarden geproduceerd, introductiefilmpje is te vinden op YouTube.

3.15 Onderzoek

Greijdanus heeft als VO-school geen onderzoekstaak. Als zodanig heeft het ook geen onderzoeksbeleid. In dat verband vinden wij een verantwoording dan ook niet op z'n plaats.
Los daarvan zijn twee docenten bezig met een promotiestudie. De school faciliteert dit. De docenten hebben hierin binnen de rijksregeling voor faciliteiten hun eigen ruimte te kiezen voor onderwerpen en methodieken. Via het Leraren Ontwikkelfonds zijn verschillende bijdragen gekomen die de ontwikkeling van de school faciliteren op basis van docenteninitiatief.
In het kader van de Opleidingsschool wordt gewerkt aan een onderzoeks-agenda. Dit betreft praktijkonderzoek. Meer en meer worden resultaten van onder meer Masterstudies van onze medewerkers besproken in een bredere setting als onderdeel van ons gemeenschappelijk leren.

3.16 Prestatiebox

De Regeling Prestatiebox VO 2015-2017 is verlengd met aanvullende bekostiging voor het kalenderjaar 2018.
Hierdoor kwam voor 2018 een bedrag ter beschikking van € 1.117.000 om vorm te geven aan de afspraken uit het sectorakkoord, te weten:

- Uitdagend onderwijs voor toptalenten en brede vorming voor alle leerlingen,
- De lerende organisatie,
- Professionalisering en deskundigheidsbevordering leraren.
- Professionalisering schoolleiders en bestuurders.

In het bestuursverslag is in de punten 3.1 t/m 3.5 en 6.1 t/m 6.10 een opsomming gegeven hoe Greijdanus vorm geeft aan de inzet van de Prestatiebox middelen.



4. Schitteren in en met de omgeving

De uitkomst moet zijn:
Greijdanus die als maatschappelijke onderneming en partner

- samen met relevante partners oplossingen organiseert voor jongeren verbonden met de school
- medewerkers opleidt en middelen doelmatig inzet, waar wenselijk, met anderen
- met ouders werkt aan de missie met oog voor het welzijn van jongeren en de gezinnen
- bijdraagt aan ontwikkelingen in de regio en het onderwijs.

4.1 Relatie met de schoolomgeving

Vanuit de waarden 'dienstbaar' en 'verantwoordelijk' zijn we steeds op zoek naar zinvolle verbindingen met onze omgeving. Tegelijk zien we ook dat de schoolomgeving in sterke mate aan het veranderen is. De jeugdzorg is de verantwoordelijkheid van de gemeenten geworden, inclusief een grote bezuinigingsopdracht. Sociale wijkteams lijken het organisatorische antwoord van de gemeenten. (Vecht-) scheidingen, eenzaamheid, psychische problematiek komen steeds breder voor. Kerken zijn aan het veranderen en de school heeft te maken met steeds meer kerkgemeenschappen. Dat betekent dat we onszelf ook de vraag hebben gesteld op welke manier de school daarin mee verandert. Wij willen present zijn in relatie tot gezinnen (bijvoorbeeld opvoedingsondersteuning en vervoer), kerken (gezamenlijk werken aan geloofsopvoeding), jongeren (welzijn in relatie tot jeugdzorg) en maatschappelijke organisaties (bijvoorbeeld school langer open).
Verder wordt de Vriendenstichting van Greijdanus steeds meer een voertuig voor verbinding met de omgeving.
Tegelijk constateren we dat wij onze ambities op dit vlak nog maar zeer ten dele weten te realiseren.

4.2 GO|ON

GO|ON is het samenwerkingsverband van het Gereformeerd Onderwijs Oost-Nederland. Hierin werkt Greijdanus samen met 2 schoolverenigingen in het primair onderwijs: Florion (met name verbonden met de vestigingen Zwolle en Meppel), De Oosthoek (met name verbonden met de vestigingen in Hardenberg en Enschede). We kozen voor een groei-benadering. De inhoudelijke afstemming tussen de scholen voor primair onderwijs en de vestigingen van Greijdanus krijgt steeds meer regulier vorm: leerlingen die programma's doen in het voortgezet onderwijs, uitwisseling van leerkrachten groep 8 en mentoren klas 1, het bespreken van onderwijsresultaten, het actief informeren over gebruikte methodes, de onderwijsresultaten, warme overdracht, doorgaande leerlijnen, enz.
Ook is er nauwe samenwerking op het gebied van gemeenschappelijke ondersteunende diensten.
Inhoudelijk heeft de samenwerking een sterke impuls gekregen door een tweetal subsidies in het kader van doorstroomprogramma PO-VO; één voor de samenwerking tussen de vestiging Zwolle en Florion en één voor de samenwerking tussen de vestiging Hardenberg en De Oosthoek. De doorgaande lijn voor leerlingen wordt versterkt door een warme overdracht die leerlingen vanaf groep 6 al in beeld brengt om er gezamenlijk voor zorg te dragen dat ze in het regulier onderwijs kunnen blijven, door prakti-classes, masterclasses, experiencedagen, aansluitende curricula voor de talen, kennismaking van bovenbouwleerkrachten PO en onderbouwdocenten en leerkrachten VO. Voor de scholen in Enschede (VO en PO) en Hengelo (PO) wordt projectmatig gewerkt aan een GO|ON Twente school.

4.3 Samenwerkingsverbanden

Greijdanus is met 4 vestigingen onderdeel van 4 samenwerkingsverbanden:
SWV 2203 vestiging Meppel, SWV 2302 vestiging Enschede, SWV 2305 vestiging Zwolle, SWV 2307 vestiging Hardenberg. Overal nemen we actief deel. Als voorzitter in een Dagelijks Bestuur en elders als penningmeester. Waar we 98% van de leerlingen in de school willen houden is het van belang de middelen die daarvoor beschikbaar zijn, ook zoveel mogelijk beschikbaar te houden. Met de ontwikkelingen rond Passend Onderwijs zijn de samenwerkingsverbanden van groot belang. Erg veel verantwoordelijkheden en middelen zijn naar de samenwerkingsverbanden overgeheveld. Tegelijk moet er in alle 4 samenwerkingsverbanden vanuit de 'verevening' van de zware bekostiging financiële middelen worden ingeleverd het komende jaar. En door de veranderingen in de LWOO bekostiging de komende vier jaar.

Overal waar Greijdanus onderdeel is van een samenwerkingsverband geldt het zogenaamde ‘schoolmodel’. Dat houdt in dat schoolbesturen maximaal worden gehouden hun verantwoordelijkheid zelf – zo nodig in samenwerking – voor de zorgplicht waar te maken. Samenwerkingsverbanden hebben daarom een hele lichte organisatievorm. Tegelijk zien we tendensen om meer geld in de centrale organisatie te stoppen en meer in te zetten op ‘governance’. Het regeerakkoord wil hiermee meer geld naar de leerling krijgen. We voorspellen dat er meer geld naar governance en centrale structuren zal gaan.
We blijven ons zorgen maken over de onmogelijke opdracht om de code ‘goed bestuur’ vorm te geven en tegelijk als partner verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid te dragen. Voor een samenwerkingsverband Passend Onderwijs is de scheiding van toezicht en bestuur met de enorme belangen van de participanten niet te realiseren. Tegelijk mag verwacht worden dat door de grote belangen samenwerkingsverbanden nooit hun eigen bestuurlijke gang zullen gaan. We hebben dit thema in de gesprekken met de VO-Raad en een Kamerlid onder de aandacht gebracht. We zullen bijdragen aan de implementatie van de ‘politieke oplossing’ van een onafhankelijk toezichthouder, inclusief de oproep vanuit een kring van bestuurders - Kring Noord.

4.4 Andere partners

Aan onze verantwoordelijkheid voor gereformeerd onderwijs geven we ook vorm door in het Landelijk Verband van Gereformeerde Schoolverenigingen (LVGS) actief te zijn. Daarin werken we aan de identiteit, de herkenbaarheid en de condities voor het voortbestaan van gereformeerd onderwijs.
Greijdanus is door governance vraagstukken bij ROC Landstede niet langer partner in het gereformeerde ROC Menso Alting in Zwolle. Veel leerlingen van Greijdanus vinden hun weg naar dit ROC voor een vervolgstudie. Dit vergt andere manieren van het organiseren van de samenhang. Met de vestiging Zwolle werken we nauw samen met de buurt. Dit is, net als in Hardenberg, zichtbaar in opruimploegen van leerlingen. De school stelt faciliteiten en cursussen beschikbaar voor de buurt en de buurtvereniging. Omgekeerd maakt de school gebruik van de mogelijkheden in de buurt met een landelijke en stedelijke omgeving.
De Vriendenstichting is, naast het delen van kapitaal, het platform voor de ondersteuning voor het vervoer van leerlingen: in bussen en in financiële bijdragen. De landelijke stichting ter ondersteuning van ouders in de vervoerskosten naar gereformeerd onderwijs (CFA) heeft haar activiteiten overgedragen aan de scholen voor gereformeerd VO en dus ook aan Greijdanus.

Bestuurlijk participeert Greijdanus in:

- de samenwerkingsverbanden VO in iedere regio;
- het Landelijk Verband van Gereformeerde Schoolverenigingen (LVGS);
- GO|ON (Gereformeerd Onderwijs Oost Nederland);



- Het project Identiteit als Sterk Merk van het LVGS;
- Verus;
- de VO-Raad (met lidmaatschap in de Leden Advies Raad (tot 1-11) en het voorzitterschap van de thema commissie School en Omgeving vanaf 1-10);
- het Bestuurlijk Overleg Onderwijs in Zwolle (BLOZ) (met een formele vertegenwoordiging van de bestuurder van Greijdanus in het overleg rond jeugdzorg/ passend onderwijs met de gemeente Zwolle);
- het onderwijs aan asielzoekers in Hardenberg samen met het Openbaar Onderwijs en Het Vechtdal;
- de opleidingsschool IJssel - Veluwe met Windesheim en Nuborgh College;
- Partnerschappen rond sterk techniek onderwijs;
- Kring Noord - een informeel overleg van bestuurders en schoolleiders uit het Christelijk onderwijs in Noord-Oost Nederland;
- De Kennisalliantie, geïnitieerd door Verus, gericht op schoolzijn met een brede maatschappelijke meerwaarde; anders dan de baan en het bestaan;
- De ontwikkeling van christelijk vormingsonderwijs samen met de GSR, Verus en de TU Kampen.

4.5 Vrienden van Greijdanus

De Vriendenstichting heeft als doel bij te dragen aan het schitteren van jongeren op Greijdanus. Het bereikbaar en betaalbaar houden van gereformeerd onderwijs is hierin een belangrijk speerpunt. Dat doet de Vriendenstichting door financiële ondersteuning te bieden en 'eigen' bussen te laten rijden. Om deze doelen te realiseren heeft de Vriendenstichting de fondsenwerving die in 2017 is ingezet, in 2018 voortgezet. Met de ervaring en resultaten die elke mailing opleverde is gewerkt aan verbetering van het proces en aanscherping van de fondsenwervingsvraag. Het resultaat van deze inzet is dat de fondsenwerving langzaam maar zeker meer effect krijgt. De opbrengsten zijn echter nog niet op het gewenste niveau.

Daarnaast is de Vriendenstichting met ingang van schooljaar 2018/2019 gestart met een pilot om e-bikes voor leerlingen beschikbaar te maken. Dit e-bike leaseplan is gedurende dit schooljaar gericht op leerlingen uit Hoogeveen en omgeving. Op basis van de resultaten van de pilot wordt het leaseplan mogelijk uitgebreid.

Ook worden er betekenisvolle activiteiten op het gebied van identiteit en maatschappij georganiseerd en ondersteund. Voorbeelden daarvan zijn thema-avonden, een Vriendendag, een Vriendenkraam en oudercafés op open dagen en spreekavonden. Deze activiteiten dragen bij aan de betekenis die de Vriendenstichting voor de school en in omgeving heeft.



5. Onderwijs in ...

5.1 Onderwijs in Enschede

We kijken terug op een goed jaar, een jaar waarin verder gaande rust en groei werd ervaren door teamleden. Ook in de instroom in klas 1 mochten we letterlijke groei zien van het aantal leerlingen, evenals in tussentijdse instroom. Het leerlingaantal is op het moment van schrijven 160. De school lijkt momenteel als goed bekend te staan onder de doelgroep. Daar zijn we dankbaar voor.

Ten aanzien van het onderwijs zijn we gegroeid op de volgende gebieden.
Zelfverantwoordelijkheid – In Enschede werken we sinds 2017 met leerprofielen, waarbij leerlingen worden ingedeeld op basis van hun manier van leren. Er zijn drie profielen: stimulerend, sturend en zelfverantwoordelijk. Leerlingen in het zelfverantwoordelijk profiel (5-10%) maken binnen de gestelde lestijd eigen keuzes. Dit gaat hen over het algemeen goed af, waarbij hogere cijfers gehaald worden in minder tijd. Leerlingen in de andere profielen confronteren we steeds meer met het maken van eigen keuzes. Goede voorbeelden zien we in projectonderwijs (introductieweek, kerstbazaar), maar ook in de lessen krijgen zij steeds meer keuze. Het team gebruikt dit schooljaar om het volgende schooljaar voor te bereiden op nog meer keuze voor leerlingen, rekening houdend met verschil naar zelfverantwoordelijkheid.
In ons doen en laten krijgt zelfverantwoordelijkheid steeds meer kleur, evenals in onze gebezigde taal. Methodes moeten worden uitgezocht op mate van zelfsturing en collega's zijn daarmee bezig.
Verschil – In de afgelopen periode hebben we verschillende leerlingen laten opstromen voor bepaalde vakken. De meeste leerlingen gingen van vmbo tl naar havo niveau voor Engels en wiskunde. De nascholingsagenda van het team staat in het teken van onderwijsontwerp vanuit de placemat. Gaandeweg de besprekingen ontstaan nieuwe initiatieven in de lessen, waarbij in lesontwerp rekening gehouden wordt met verschillen tussen leerlingen.
Leerlingenruimte – In de school is er een groeiende behoefte ontstaan aan ruimtes waar leerlingen zelfstandig kunnen werken. Daarom zijn de zogenaamde OLC's (dubbele lokalen) aangepast om daarin te voorzien. Steeds vaker zien we leerlingen aan het werk op die plaatsen. In de lesorganisatie is er sprake van wisselende groepen, gebaseerd op ondersteuning- of instructiebehoefte òf op niveauwensen. In het Bureau van Waarden (BvW) hebben nieuwe leerlingen zitting genomen, waardoor de continuïteit gewaarborgd blijft. BvW heeft mooie plannen met de school. De leerlingenraad is afgelopen jaar opnieuw opgestart en geregeld zit de directie aan tafel met deze raad.
Leerlingenondersteuning – In ons ondersteuningsaanbod voor leerlingen met behoefte aan sturing, mocht de school positieve feedback ontvangen door middel van een regionaal onderzoek naar de implementatie van Passend Onderwijs. Slechts 1 reguliere VO-school scoorde op het hoogste niveau, te weten onze vestiging. Een waardevolle erkenning voor het kloppend hart van de school en het vermogen om alle leerlingen zoveel mogelijk te laten schitteren. Zo komen de kernwaarden verschil en samen goed bij elkaar.
Al met al zien we bewegingen in de vestiging die aanmoedigen tot steeds verdere invulling van het merk GO.

5.2 Onderwijs in Hardenberg

In navolging op 2017, waar de nieuwe onderwijsvisie is aangenomen, zijn er verschillende initiatieven genomen om meer inhoud te geven aan de ingezette koers. Elk team heeft daarvoor een eigen insteek gekozen dat past bij de betreffende doelgroep, geschiedenis en leeftijd. Op velerlei manieren hebben de team(leider)s elkaar op de hoogte gehouden en succesvolle onderwijsontwikkelingen over genomen.
Zodoende werken alle teams, en dus docenten, met leerdoelen die maatwerk, ook wel gepersonaliseerd leren genoemd, sterk bevorderen. Elke docent differentieert op meerdere niveaus waarbij veelvuldig de topruimtes gebruikt worden voor verrijking, versnellen of verbreden. De manier van leren is daarmee veranderd; van alleen frontaal klassikaal naar verschillende leerinhouden en leeractiviteiten in verschillende omgevingen. De leerling krijgt meer regie en kan zodoende meer keuze maken in tijdsbesteding en vak inhoud.
De (verlengde) instructies zijn op basis van leerdoelen en voor leerlingen die dit nodig (denken te) hebben.
In 2018 is deze ontwikkeling verder gegaan in elk team door meer keuzetijd te genereren in het rooster. Vooral de havo/vwo bovenbouw maakt hier veelvuldig gebruik van. De leerlingen zijn

continu in de topruimte aan het werk en kunnen inschrijven voor verdieping en instructie. Tevens is hierdoor de rol van de docent veranderd; naast de blijvende instructie en kennisoverdracht, investeert de deskundige meer tijd in het coachen van de leerling in haar eigen onderwijsproces. De verantwoordelijkheid verschuift daarmee voor een gedeelte richting de leerling, met als voordeel regie en motivatie, maar ook verantwoordelijkheid, over het eigen leerproces.
De vmbo tl afdeling volgt als team de 2e fase (eerste fase was in 2017 – 2018) in het didactisch coachen om meer grip te krijgen in de veranderende rol van docent. Automatisch verandert daarmee ook de manier van toetsen; van summatief naar formatief. Leerlingen hebben nu meer regie op hun eigen leerproces door zélf te toetsen óf na een toets te evalueren. Bij de havo/vwo onderbouw heeft in 2018 zelfs een pilot gedraaid, 'leerlingen toets commissie', waarbij de leerlingen elkaars toetsen hebben nagekeken. Dit heeft helaas nog geen vervolg gekregen.
Vrijwel elk team maakt gebruik van professionele leer gemeenschap (PLG) om blijvend te werken aan kwaliteitsverbetering, passend bij de uitvoering van de onderwijsvisie. Deze manier draagt bij aan een grondige onderzoekhouding waarbij er diepgaand geëvalueerd wordt over de ingezette acties. In de (meer)jaarplanning zijn smart geformuleerde doelstellingen beschreven waarbij ook het personeel middels professie en passie de volgende stappen zetten. Te denken valt aan inzetten van de functiemix ten behoeve van de onderwijsvisie en het scholen van de adjunct directeuren op master niveau.
Het jaar 2018 heeft ons dan ook in een volgende fase gebracht; na het voorbereiden en oriënteren was 2018 het jaar van inzetten en actie. Veel initiatieven die aansluiten bij de onderwijsvisie. Evaluerend kunnen we wisselend succes concluderen; vernieuwingen en verbeteringen, maar ook belemmeringen die een andere aanpak vereisen.

5.3 Onderwijs in Meppel

Greijdanus Meppel zit in het vierde jaar van school- en onderwijsontwikkeling, zoals ingezet vanaf schooljaar 2015/2016. Directe aanleiding voor de in gang gezette ontwikkelingen waren een financiële taakstelling, een imagoprobleem met teruglopende leerlingaantallen, een cultuurvraagstuk in het team en een onduidelijke onderwijskundige boodschap. Na een periode van verbouwen, herinrichten en herijken van het onderwijskundig model, is Greijdanus Meppel gestart met diverse ontwikkelingen op onderwijskundig gebied. Deze ontwikkelingen kennen telkens vier aandachtsgebieden: ontwikkeling van het curriculum op basis van leer- en vormingsdoelen, een didactiek die past bij persoonlijk leren, een pedagogiek die past bij persoonlijk leren en een bij het onderwijskundige concept passende onderwijsorganisatie. Deze ontwikkelingen vinden hun oorsprong in de Greijdanus brede onderwijsvisie en hebben als doel bij te dragen aan de bouwstenen van het Greijdanus Merk.
De school is de afgelopen jaren gegroeid naar 500 leerlingen, met een stabiele instroom van rond de 120 leerlingen in het eerste jaar. Er kan worden gewerkt met een sluitende begroting, waarbij er jaarlijks een rekening courant kan worden ingezet om ontwikkelingen te faciliteren. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van subsidies binnen het voortgezet onderwijs (VO). Specifiek gaat het om de LOF (leraar ontwikkelfonds) subsidies, die worden ingezet op curriculumontwikkeling of ontwikkeling van didactiek. We merken dat de organisatieontwikkeling achterblijft op de overige ontwikkelingen. Dat leidt ertoe dat een op persoonlijk leren gerichte didactiek nog onvoldoende uit de verf komt. In opmaak naar schooljaar 2019/2020 wordt er dan ook hard gewerkt aan het ideale organisatorische plaatje, met als doel meer eigenaarschap bij de leerling in herkenbare en vastliggende blokken die groter zijn dan het klassieke lesuur. Het feit dat de vestiging nu voor het derde jaar op rij in de uitvoering met genoemde ontwikkelingen bezig is, helpt bij het vaststellen van wat wel en wat niet werkt.
Greijdanus Meppel heeft zich al doende ontwikkeld tot een lerende organisatie, waarbij er teambreed een lerende en experimenterende attitude is ontstaan. In vormen van aansturing past daar ook ander leiderschap bij. Het leiderschapsthema is dan ook onderdeel van de gezamenlijke ontwikkeling. Er wordt geoefend met concepten rond gespreid leiderschap (Frank Hulsbos) en emergente school (Ben van der Hilst). In de volle breedte van de school zien we met deze ontwikkelingen een nieuw thema opduiken, wat we zijn gaan duiden met de term 'beroepsidentiteit'. Vormgeven van persoonlijk leren, zoals dat onderdeel is van het Greijdanus Merk, vraagt gedrag van leerlingen dat is gericht op eigenaarschap. De consequentie is



dat er ook ander gedrag van onderwijsprofessionals wordt gevraagd. Dat raakt de huidige opvattingen over goed docentschap.
Naast de aandacht voor de bouwstenen van het Greijdanusmerk is er aandacht voor de onderwijskwaliteit, zoals die verwacht mag worden vanuit een verantwoordelijkheid voor de zittende leerling. Op onderdelen is het nodig specifieke aandacht te hebben voor deze kwaliteit. Over het geheel genomen kan worden gesteld dat de onderwijskwaliteit goed is. Dat valt op te maken uit de parameters zoals die landelijk worden gehanteerd. Greijdanus Meppel is bovendien door Elsevier voor vmbo tl en havo als 'superschool' bestempeld en met 'goed' voor vmbo kb. Daarmee neemt Greijdanus Meppel drie van de vijf plekken in op de lijst van beste scholen van de provincie.
Met de genoemde ontwikkelingen kenmerkt Greijdanus Meppel zich als een school waar leerlingen kunnen differentiëren qua niveau, keuzes kunnen maken bij de inrichting van hun onderwijstijd, frequenter contact hebben met hun mentor en voor een deel van het programma in niveau overstijgend groepsverband kunnen werken aan doelen die hun specifieke interesse hebben. Uiteraard met op elk van deze thema's de nodige ontwikkelpunten. Er wordt dan ook gewerkt vanuit het motto: "schoolontwikkeling kent alleen een beginpunt".

5.4 Onderwijs in Zwolle

Tijdens het cursusjaar 2017/2018 zijn in de verschillende teams binnen de vestiging een fors aantal pilots georganiseerd op basis van de vernieuwde onderwijsvisie. Kernwoorden zijn: persoonlijk onderwijs, zelfverantwoordelijkheid, ruimte voor eigen keuzes, formatief werken.
In de tweede helft van het schooljaar zijn de pilots geëvalueerd. Dat heeft geleid tot bijstelling, maar ook tot verdere intensivering.
Enkele voorbeelden:

- In de bovenbouw van havo/vwo is gestart met internationalisering (als onderdeel van vorming) in plaats van de bekende werkweken. Op verschillende momenten in het jaar gaan groepjes leerlingen met hun begeleiders naar bestemmingen die nadrukkelijk toevoegen aan het onderwijsprogramma en ook altijd een (intensief) contact met de bevolking ter plaatse oplevert.
- De onderbouw van vmbo tl/ vmbo tl havo heeft het werken op leerpleinen uitgebreid naar andere vakken.

In de bovenbouw van de basis en kaderberoepsgerichte leerweg staat het vak Techniek Breed aan de vooravond van grote veranderingen. Met Talentstad en Thorbecke wordt een aanvraag gedaan voor de subsidieregeling Sterk Techniekonderwijs. De verwachting is dat dit de komende jaren tot een aanzienlijke wijziging van het techniekonderwijs zal leiden: leren op de werkvloer van bedrijven. Ook voor het vak techniek in de onderbouw van de school heeft dit consequenties.
Het Perspectief Traject is onze eigen voorziening voor leerlingen die voorheen moesten worden doorverwezen. Na een jaar kunnen we zeggen dat dit een goede keuze is gebleken, het aantal



verwijzingen is sterk gedaald. Leerlingen in het traject kunnen een deel van hun lessen in de reguliere klas volgen en anders kan dit ook binnen het eigen traject.
Met de basisscholen van Florion loopt een intensief traject in het kader van doorstroomprogramma PO-VO om kennis en expertise tussen PO en VO uit te wisselen met als resultaat het begeleiden van leerlingen uit de bovenbouw van het primair onderwijs. Doel is om het voor deze leerlingen mogelijk te maken deel te blijven nemen aan het regulier primair en voortgezet onderwijs. Daarmee wordt doorverwijzing naar andere voorzieningen voorkomen.

Op 18 september 2018 is de onderwijsinspectie op ons verzoek op bezoek geweest bij de bovenbouw van havo en vwo. De school wilde graag in aanmerking komen voor de mogelijkheid om een 'regelluwe school' te worden. Deze regeling geeft meer ruimte voor gespreide examens. Het doorverwijzen van leerlingen naar het VAVO zal daarmee grotendeels tot het verleden gaan behoren. Om hierin te mogen participeren moet de school eerst het oordeel 'goed' van de inspectie krijgen. Aan het einde van de dag – na lesbezoeken, gesprekken, onderzoek naar onze wijze van examineren – kwamen de inspecteurs tot het gevraagde oordeel: 'goed'.

Voor leerlingen die meer- en hoogbegaafd zijn wordt op 30 maandagen, in 2 groepen, op onze school een zogenaamde masterclass georganiseerd. Dit gebeurt onder leiding van 2 collega's van Florion en enkele van onze docenten. Daarnaast hebben we voor leerlingen voor wie het volgen van theorievakken op de basisschool soms lastig is, een aantal dagdelen waarin ze bij ons welkom zijn in een zogenaamde prakti-klas. Daar ligt de uitdaging in het praktisch bezig zijn.
De praktijkroute vmbo is in 2018 begonnen met het 3e leerjaar. Met Landstede is in een convenant vastgelegd hoe leerlingen uit deze route via het Startcollege worden voorbereid op instroom in niveau 1 van het mbo. Daarnaast is er voor leerlingen een mogelijkheid om bij ons in de basisberoepsgerichte leerweg door te stromen. Soms is dit een goede route.
Tot slot is er een groep die wordt voorbereid om vanaf het 18e jaar een werkplek in de maatschappij te kunnen innemen.
In de afgelopen periode is er een fietsenwerkplaats ingericht, is zorg en welzijn/koken uitgebreid en een update van de leerlijn 'groen' is aanstaande.

In alle 8 onderwijsteams in Zwolle zijn vormingscoaches aangesteld. Het eerste deel van het cursusjaar 2018/2019 is gebruikt om aan de hand van alle 32 vormingsdoelen van het Agoramodel vast te stellen aan welke doelen er al wordt gewerkt. En op welke manier dat gebeurt. In 2019 wordt dan in alle teams de eerste stap gezet naar het werken met deze doelen door de leerlingen. Daarbij wordt gewerkt met een digitaal portfolio.

In de zomer van 2018 werd duidelijk dat de cao voor het voortgezet onderwijs ook inhield dat er meer ontwikkeltijd moest komen voor de lesgevers in het onderwijs. Aan het einde van het jaar begon duidelijk te worden op welke manier hieraan vorm en inhoud kon worden gegeven.
Bij de ontwikkelingen in de school horen ook: extra tijd voor mentoraat en vastgestelde momenten in de week waarop onderwijsteams in gezamenlijkheid kunnen ontwikkelen. In combinatie met het bestaande transitieplan en het realiseren van de noodzakelijke onderwijstijd is dit een forse opgave. De uitkomsten moeten ten dienste staan aan het proces van onderwijsontwikkeling van de hele school.

6. Professie en Passie

De uitkomst moet zijn:
Greijdanus-professionals die met elkaar de leerlingen, collega's, Greijdanus, en de omgeving laten schitteren.

6.1 Algemeen

Professie en Passie zijn noodzakelijke voorwaarden om goed onderwijs te verzorgen en om inhoud te geven aan de uitvoering van onze onderwijsvisie, identiteit, waarden en gedrag. Dit is alles wat bijdraagt aan onze doelstelling.
We geven personeelsbeleid vorm vanuit onze missie dat we Christus willen volgen. We doen dit vanuit de ambities zoals beschreven in het identiteitsdocument, onze waarden en de onderwijsvisie. We willen Greijdanus professionals die met elkaar de leerlingen, collega's, Greijdanus als organisatie en de omgeving "laten schitteren in Zijn licht". We willen dat medewerkers daar professioneel aan bijdragen vanuit een grote betrokkenheid. Deze ambitie en de uitwerking daarvan in personeelsmanagement is neergelegd in ons personeelsbeleid met de titel: 'Professie en Passie'.
Strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor het creëren van een lerende en innovatieve cultuur voor docenten, schoolleiders en andere medewerkers gericht op kwalitatief goed onderwijs en een aantrekkelijke werk- en leeromgeving.

In het geactualiseerde beleid 'Professie en Passie 2019-2023' is een heldere koppeling aangebracht tussen onderwijskundige doelen en personeelsontwikkeling en strategisch personeelsbeleid. Daarmee sluit het aan op de voornemens uit het sectorakkoord 2018 en grijpen we vooruit naar de doelen uit het plan VO 2020.

- Personeelsbeleid afstemmen op onderwijskundige doelen
- Professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van leraren en schoolleiders
- Bovenstaande uit te werken binnen een professionele dialoog

6.2 Pijlers in het personeelsbeleid

We verwachten van al onze medewerkers dat zij zich willen funderen, laten inspireren en richten naar wat de God van de Bijbel wil. We duiden dat aan met de waarde 'Christus volgen' en hebben dit omschreven en vastgelegd in ons identiteitsdocument. Medewerkers, en vooral docenten, hebben hierin naar leerlingen een taak als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon. Daarnaast verwachten wij van medewerkers dat ze zich inspannen voor kwalitatief goed onderwijs en brede vorming, waarbij we uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en regie van de leerling voor zijn leerproces. Zoals vastgelegd in onze onderwijsvisie. Aan deze brede opdracht werken we vanuit de waarden 'Groeien', 'Verschil', 'Samen', 'Dienstbaar' en 'Verantwoordelijk'.

6.3 Professie en Passie. Waar gaat het om?

Het optimaal functioneren vanuit professie en passie streven we na. Dat is niet statisch en nooit klaar. Het vraagt iedere keer weer om ontwikkeling en aanpassing van de professionaliteit in kennis en



Zie bijlage 1 voor de vergrootte versie.

vaardigheden naar wat nodig is voor een specifieke jongere, de organisatie of een collega. Daarnaast vraagt het ook om passie; het warm houden van betrokkenheid en bevlogenheid om de beloftes uit de onderwijsvisie naar de jongeren binnen onze school iedere dag van inhoud te voorzien en te vertalen naar gedrag. Dit alles in de drie omschreven rollen van rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon.

Dat is de reden waarom personeelsbeleid binnen Greijdanus zich wil richten op doorlopend ontwikkelen en aanwakkeren van Professie én Passie. Én op leiderschap wat medewerkers hierin stimuleert en ondersteunt gericht op de ambities van de school, de beloftes aan leerlingen en hun ouders, met oog voor hun welzijn.

6.3.1 Lerende organisatie en professionele cultuur

Belangrijke randvoorwaarden voor een professionele schoolorganisatie zijn een lerende organisatie en een open en professionele cultuur. Een van de strategische doelen is dan ook het ontwikkelen van een open cultuur, waarbinnen iedereen in de school continu werkt aan ontwikkeling door van en met elkaar te leren.

6.3.2 Professionele dialoog

Een belangrijk instrument voor een open cultuur en een lerende organisatie is de 'professionele dialoog'. Deze dialoog vindt plaats in het individuele waarderingsgesprek van leidinggevenden met medewerkers, maar ook met divers samengestelde groepen van professionals. In deze gesprekken wordt steeds gezocht naar de verbinding tussen identiteit, de individuele betekenisgeving en de waarden en naar hoe de medewerker van daaruit kan bijdragen aan de gestelde doelen in de onderwijsvisie en wat hij/zij daarvoor nodig heeft.

6.3.3 Wat verwachten wij van een Greijdanusprofessional?

Van een Greijdanusprofessional verwachten we dat deze:

- Zich als professional én christen committeert aan de missie en doelen van Greijdanus waarvan een bijzonder onderdeel is dat wij Christus willen volgen;
- Voldoet aan (wettelijke) standaarden van de beroepsgroep;
- Voortdurend blijft leren door bijscholing en reflectie (ook van anderen) op zijn handelen en kennis heeft van de actuele stand van relevante publicaties en dit met anderen in de organisatie deelt (samen);
- Vanuit zijn persoonlijke kwaliteiten (verschil) een bijdrage levert aan de hele organisatie, (samen);
- Er wil zijn voor leerlingen, collega's, de school en de samenleving (dienstbaar);
- Verantwoord handelt en hierop aanspreekbaar is (verantwoordelijk);
- Geniet van de resultaten die er te zien zijn (genieten).

6.4 Leiderschap

De sleutel voor een lerende organisatie en een professionele cultuur begint bij leiderschap wat zich vanuit eigenaarschap richt op willen, kunnen en durven sturen op de doelen. Al een aantal jaren wordt gewerkt aan verdere professionalisering en ontwikkeling van leiderschap. Er is een jaarlijkse inventarisatie van kandidaten voor een kweekvijver van nieuw management. Het volgen van een HBO master gericht op schoolleiderschap is een functie-eis voor zittend en nieuw management. Bij selectie van nieuw management wordt uitdrukkelijk aandacht besteedt (ook middels assessmentonderzoek) aan kwaliteiten gericht op management en innovatie.

6.5 Professie en Passie in uitvoering

Op basis van het hierboven beschreven beleid met betrekking tot Professie en Passie geven we inhoud aan ons personeelsbeleid gericht op:

- Professionaliteit en passie om ons werk te doen voor leerlingen en daarin Christus te volgen als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon.
- Een lerende houding en een lerende organisatie onder andere door het versterken van een professionele dialoog.
- Verdere professionalisering van leidinggevenden gericht op een professionele cultuur, een lerende organisatie en goed werkgeverschap.
- Het stimuleren en bewaken van het bovenstaande door met iedere medewerker ieder jaar een waarderingsgesprek te voeren op basis van zijn of haar zelfevaluatie.
- Voldoen aan de standaarden voor de

beroepsgroep en aan datgene wat wij van de Greijdanus professional verwachten.
- Daar waar dat niet lukt en we afscheid moeten nemen, richten we ons op snelle re-integratie intern of in de arbeidsmarkt o.a. door het aanbieden van scholing en outplacement.
- Verantwoording over de bijdrage aan de organisatie, over besteding van tijd en geld (o.a. voor bijdragen aan ontwikkelen, studie, verlof etc.).
- Inzet op-, en ruimte voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, tevredenheid, welzijn en motivatie door:
    - goede aansluiting op de arbeidsmarkt;
    - interne en externe flexibiliteit en mobiliteit;
    - levensfase gericht personeelsmanagement, gericht op duurzame inzetbaarheid en employability;
    - goede introductie en mentorschap;
    - goede arbeidsomstandigheden;
    - mogelijkheden scholing en persoonlijke ontwikkeling.

6.6 Professionalisering van docenten en overige medewerkers

6.6.1 Gesprekscyclus

Met alle medewerkers wordt jaarlijks een waarderingsgesprek gehouden gericht op waardering en ontwikkeling. Zelfevaluatie op basis van 360 graden feedback is de basis en vormt de input voor het gesprek. Aan de hand van competenties, kernwaarden en resultaten kan de medewerker zelf toetsen en reflecteren of hij/zij voldoet aan de professionele eisen van Greijdanus. Zo worden medewerkers en leidinggevenden in staat gesteld om zich te verantwoorden, samen te leren en te waarderen. Deze gesprekken worden gekoppeld aan het opstellen van een professioneel ontwikkelplan per medewerker in een cyclus van drie jaar.

6.6.2 Deskundigheidsbevordering

Medewerkers worden gestimuleerd om het beschikbare budget voor ontwikkeling in tijd en geld daadwerkelijk in te zetten voor scholing en ontwikkeling van jezelf of samen binnen het team. Daarnaast zijn er studiedagen georganiseerd voor het onderwijsgevend personeel gericht op de uitwerking van de onderwijsvisie. Jaarlijks is een aantal medewerkers bezig met het behalen van de benodigde bevoegdheden. Dat geldt nu in het bijzonder voor docenten in het vmbo.
Van leidinggevenden wordt gevraagd om een (hbo) master in schoolmanagement te behalen. Op deze wijze en ook door managementdagen wordt gewerkt aan verdere ontwikkeling van leiderschap. Om medewerkers te ondersteunen in hun rol als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon is een opleiding ontwikkeld gericht op het inhoud geven aan Christelijk onderwijs op basis van onze onderwijsvisie (DCVO).
In 2018 is een Ontwikkelportaal gelanceerd waarop alle medewerkers kunnen inloggen om te reflecteren en feedback te ontvangen op het eigen functioneren. Daarnaast biedt het portaal een keur aan testen, instrumenten en informatie gericht op persoonlijke ontwikkeling.

6.7 Opleiden in de school

Samen opleiden richt zich op het opleiden van docenten VO, in samenwerking met het Nuborgh college als partner VO-school en Windesheim (HBO) als lerarenopleiding. Met het ontstaan van de status aspirant opleidingsschool, is de naam 'IJssel-Veluwe' gekozen voor dit partnerschap. Er wordt vanuit een beschikbare subsidie gewerkt naar een geplande accreditatie in 2020. Deze accreditatie heeft als doel bekostigde opleidingsschool te worden. De ontwikkelingen richten zich in hoofdzaak op het gezamenlijk te ontwikkelen deel van het curriculum, zoals dat geldt voor studenten in opleiding naar hun 2e graad bevoegdheid VO.
Binnen de 40% die de VO-scholen zelf invullen, worden kansen gezocht om specifiek op te leiden tot Greijdanus- of Nuborgh professional. Beide scholen werken aan en vanuit een eigen herkenbare en christelijke identiteit, waarbij vorming een belangrijk thema is. Bovendien wordt gewerkt aan vormen van persoonlijk leren. De inspanningen binnen samen opleiden zijn dan ook niet alleen gericht op curriculumontwikkeling, maar ook op brede schoolontwikkeling. Het afgelopen schooljaar is er dan ook gericht gewerkt aan naamsbekendheid en een grotere participatie door medewerkers vanuit de beide VO scholen. Ook is er gewerkt aan een kwaliteitszorgplan en een communicatieplan. De ontwikkelingen bereiken zo langzamerhand een fase van proef accreditatie.



6.8 Doelgerichte inzet van functiemix

Op het gebied van de functiemix zijn afspraken gemaakt in het kader van het actieplan Leerkracht en de CAO. Na de bijstelling op basis van de rekentool (zoals die is ontwikkelt in overleg tussen bonden, OCW en de VO-Raad) hebben we onze streefcijfers voor 2020 vastgesteld. In het jaar 2016 heeft een uitgebreide evaluatie van de functiemix plaatsgevonden met het management, medewerkers en MR. De resultaten van deze evaluatie hebben geleid tot een bijgestelde regeling functiemix. Het reeds bestaande beleid is verder geëxpliceerd op doelgerichtheid en inzet van deskundigheid op gewenste functies en de kwaliteiten die nodig zijn in het onderwijs en voor de klas. In de toepassing van de bestaande procedures voor werving en selectie, is er veel aandacht voor een geobjectiveerde wijze van toekennen. Tenslotte ligt in het proces van vacature tot benoeming meer nadruk op transparantie.

		LB	LC	LD	Totaal
2014	Fte	128	61	52	241
2015	Fte	130	64,5	49,5	244
2016	Fte	135	64,7	44,3	244
2017	Fte	134,3	66,2	41,7	242
		55,5%	27,3%	17,2%	100%
2018	Fte	141,5	70	39,1	251
		56,5%	27,9%	15,6%	100%
Streefpercentages 2020	44%	33%	23%	100%	100%

Overzicht percentages functiemix 2014 tot 2018 t.o.v. de streefgetallen per 2020

6.9 Arbeidsomstandigheden

Het vastgestelde Arbobeleid is de basis voor de uitvoering van het arbobeleid. Verantwoordelijkheden zijn helder weergegeven. Er is een schoolbrede risico-inventarisatie uitgevoerd en er zijn plannen van aanpak opgesteld. Er is een Arbo-adviescommissie die op organisatieniveau de voortgang van de afhandeling van het plan van aanpak controleert en desgewenst de bestuurder adviseert. Op vestigingsniveau heeft een herinrichting van vertrouwenspersonen plaatsgevonden en is per vestiging een stuurgroep Arbo/BHV ingericht. Per vestiging is een coördinator BHV/preventiemedewerker aangesteld.
Sinds 2018 is er een schoolbrede preventiemedewerker aangesteld die als taak heeft om het management te ondersteunen bij de uitvoering van het arbobeleid op het terrein van veiligheid en milieu.
Voor het onderwerp sociale veiligheid van leerlingen is een schoolbrede coördinator leerlingenzorg aangesteld die de beleidsverantwoordelijkheid heeft voor leerlingenzorg en sociale veiligheid van leerlingen. Met dit alles staat een stevige structuur voor het cyclisch verbeteren van arbeidsomstandigheden en veiligheid.

Door aanpassing van het arbobeleid en de overeenkomst met de arbodienst, wordt voldaan aan de gewijzigde wetgeving op het terrein van Arbo. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de diensten van de Arboarts.

6.9.1 Verzuimbeleid en re-integratie van medewerkers uit dienst

Greijdanus geeft uitvoering aan verzuimbeleid gericht op preventie, verzuimen als het noodzakelijk is en werken als het kan. Daarbij wordt intensief samengewerkt met een Arbodienst, met onder andere het spreekuur van de bedrijfsarts in huis. De lijnen tussen alle betrokkenen die met verzuim en verzuimbegeleiding te maken hebben, worden zo kort mogelijk gehouden. De komende jaren zal meer aandacht besteedt worden aan (vroeg) re-integratie van langdurig zieken en medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. Greijdanus heeft voor de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de ziektewet een overeenkomst gesloten met Quare. Quare draagt in opdracht van Greijdanus zorg voor de uitvoering van alle verplichtingen die volgen uit de ziektewet en ook voor de uitvoering van de ziektewet zelf (één en ander in samenwerking met RAET).

Greijdanus heeft op grond van artikel 72a WW de wettelijke taak om re-integratie te verzorgen van ex-werknemers. De ex-werknemer is op zijn/haar beurt verplicht om mee te werken aan de re-integratieondersteuning die door Greijdanus geboden wordt. Greijdanus maakt bij ontslag afspraken over een te volgen re-integratie of outplacementprogramma. Greijdanus richt zich daarbij op een individuele aanpak in het volgen van de medewerker na het ontslag. In die gevallen dat de ex-werknemer onvoldoende meewerkt, licht Greijdanus het UWV in.

Ziekteverzuim	2018	2017	2016	2015	2014
Onderwijsteams	1,58	1,75	4,37	4,03	3,27
Ondersteunende teams	2,86	4,00	2,82	2,89	3,07

Overzicht ziekteverzuim 2014 tot 2018 in percentages

6.9.2 BHV

In 2018 is er centraal een preventiemedewerker aangesteld. De preventiemedewerker heeft als taak de directie op de vestiging te adviseren en ondersteunen bij:

1. Het meewerken aan of het opstellen/bijhouden van een RI&E (inclusief het plan van aanpak).
2. Het adviseren aan en samenwerken met college van bestuur, managementteam, MR voor goede arbeidsomstandigheden voor zowel leerlingen als medewerkers.
3. Het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van een Bedrijfsnoodplan.

Elke vestiging beschikt over een bedrijfsnoodplan. Per vestiging zijn er voldoende mensen opgeleid voor de BHV-organisatie. Alle BHV'ers hebben de basistraining BHV gevolgd en volgen jaarlijks een herhalingstraining. Op deze manier worden kennis en vaardigheden actueel gehouden. Jaarlijks wordt er minimaal één keer een calamiteitenoefening gehouden. Na een calamiteitenoefening worden de geconstateerde knelpunten geëvalueerd en eventuele verbeterpunten verwerkt in het bedrijfsnoodplan. Iedere BHV-er ontvangt deze terugkoppeling. Per vestiging is er een aanspreekpunt/stuurgroep BHV aanwezig.

6.9.3 EHBO

Alle conciërges en lichamelijke opvoeding docenten zijn in het bezit van een geldig EHBO-diploma. Zij volgen jaarlijks de verplichte EHBO-herhalingslessen. Naast deze groep zijn er nog een aantal collega's die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma. Wanneer er incidenten plaatsvinden, worden deze (decentraal) door de conciërges op de vestigingen geregistreerd. Op dit moment worden voorbereidingen getroffen om de incidentmeldingen centraal in te voeren.

6.9.4 Schoolveiligheid

Op basis van een uitgevoerde risico-inventarisatie zijn nieuwe plannen van aanpak voor elke vestiging opgesteld waarin ook zaken rond sociale en fysieke veiligheid zijn beschreven voor leerlingen en medewerkers. Sociale veiligheid is verankerd door een goede structuur van vertrouwenspersonen binnen en buiten de school. Het sociaal veiligheidsplan is voor iedere medewerker digitaal toegankelijk. Dit plan geeft ondersteuning in het vinden van de juiste personen/route binnen de school bij incidenten. Verder ondersteunt het de verantwoordelijke medewerker door middel van diverse protocollen. Ieder jaar vindt monitoring plaats van het thema sociale veiligheid door middel van het wettelijk toegestane instrument 'kwaliteitscholen', dat gedeeld wordt met de Inspectie.

Het thema veiligheidsbeleid heeft extra aandacht gekregen door een paar incidenten in eerdere jaren die voor teams en vestigingen ook een aanleiding vormden om de fysieke en sociale veiligheid van met name leerlingen weer eens opnieuw te doordenken. Dat heeft geleid tot aanpak en verbetering van de veiligheid op een aantal terreinen.
In de school wordt in schooljaar 2018/2019 gestart met het opzetten van een kwaliteitscyclus op de werkvloer met betrekking tot het stimuleren van gewenst gedrag rondom de verschillende thema's die in het Sociale veiligheidsplan aan de orde komen.

6.10 Statistieken

Aantal personeelsleden		Man		Vrouw		Eindtotaal	
OOP		2018	2017	2018	2017	2018	2017
	aantal	76	77	83	73	159	150
	fte	65,7	66,6	49,8	45,1	115,4	111,7
OP	aantal	189	186	144	138	333	324
	fte	165,1	160,7	94,9	89,6	260	250,2
Eindtotaal	aantal	265	263	227	211	492	474
	fte	230,8	227,3	144,6	134,6	375,4	362

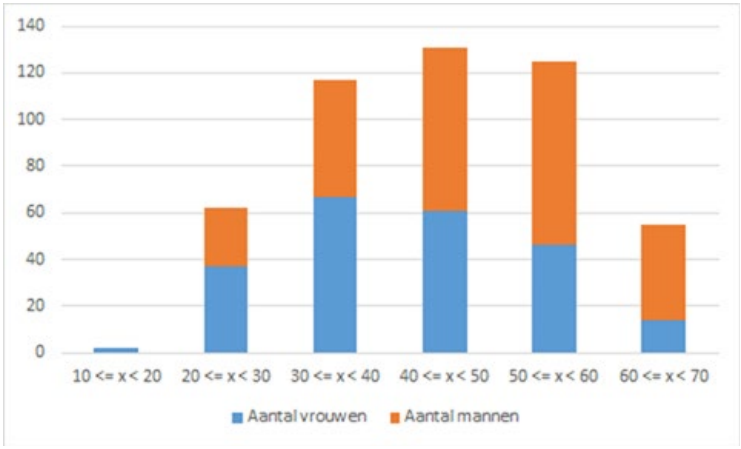
Het aantal personeelsleden in december 2018 en 2017, uitgesplitst in man/vrouw en OOP/OP

Aantal leidinggevenden	Man		Vrouw		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Aantal	25	25	7	7	32	32
fte	24,4	23,8	6,2	6,3	30,6	30,1

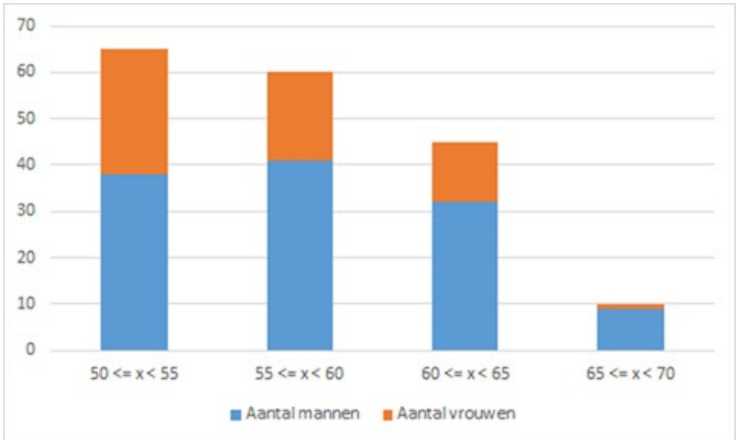
Het aantal leidinggevenden in december 2018 en 2017, uitgesplitst in man/vrouw

Vestiging	2018	2017	2016	2015	2014
Enschede	82	77	81	67	74
Hardenberg	79	74	82	71	71
Meppel	67	70	76	74	72
Zwolle	86	86	84	83	82

Het percentage lessen dat bevoegd wordt gegeven



Personeelsopbouw in december 2018 in aantallen



Personeelsopbouw in december 2018 in aantallen 50 jarigen en ouder



7. Ondersteuning

De uitkomst moet zijn:
De organisatie is bedrijfsmatig op orde, in control en in verbinding.

7.1 MR

Op Greijdanus zijn er 5 medezeggenschapsraden actief: vier op de vestigingen (VMR) en één voor zaken die alle vestigingen aangaan (MR). In die raden zitten zowel personeelsleden, ouders als leerlingen. Ook dit jaar waren er hierin geen vacatures. De medezeggenschapsraden hebben hun wettelijk basis in de Wet Medezeggenschap op Scholen. Het functioneren van de raden binnen Greijdanus is vastgelegd binnen het Medezeggenschapsstatuut en binnen de reglementen voor de raden.

Binnen de vestigingen zijn de leerlingen actief bezig met hun achterban. Regelmatig worden er leerlingpodia georganiseerd waarop de leerlingen gevraagd worden naar hun mening. Het contact met de achterban staat regelmatig op de agenda van de raden.

De MR heeft in het schooljaar 2017 – 2018 acht keer vergaderd. Daarnaast zijn er gezamenlijke momenten geweest met de VMR's van de diverse vestigingen. De voorzitter en de secretaris overleggen twee keer per jaar met de voorzitters en secretarissen van de VMR's. Ook is er 4 keer per jaar overleg met het CvB en het hoofd P&O. MR-leden hebben zich individueel op onderwerpen geschoold.

Onder andere de volgende onderwerpen zijn er in de MR besproken:
1. Waarderingsgesprekken
2. Sociaal veiligheidsplan
3. Professie & Passie
4. Transitieplan
5. Functiemix
6. Kaderbegroting
7. Strategisch beleidsplan
8. Applicatie infrastructuur
9. CV-GO (Certificaat Gereformeerd Voorgezet Onderwijs)
10. Gesprek met de Raad van Toezicht (RvT)

7.2 ICT

In alle vestigingen werken de meeste leerlingen en medewerkers inmiddels met een persoonlijk device (Chromebook of Winbook). Deze devices worden centraal beheerd en zijn gekoppeld aan het Greijdanus-ID van de leerlingen en medewerkers. Voor de ondersteuning zijn op elke locatie voorzieningen getroffen, waarbij soms ook leerlingen worden ingeschakeld. De enorme groei naar een 1 op 1 device is succesvol ondersteund, mede dankzij de beheeromgevingen van Google en Microsoft.

De ICT-afdeling blijft zich ontwikkelen, zowel de 'soft'-skills als in technische kennis. Ook zijn de producten en diensten in 2018 verder ontwikkeld en verbeterd. Er is onder meer geïnvesteerd in een nieuw Wifi en de serveromgeving in het Datacenter. Zo blijven we up to date, zijn we in een supported state en kunnen we de (technische en onderwijskundige) ontwikkelingen volgen en ondersteunen.

De portalen vormen nog steeds een integraal informatie- en communicatieplatform voor ouders, leerlingen, medewerkers en vrienden. Tegelijkertijd worden nieuwe ontwikkelingen bijgehouden en waar nodig geïmplementeerd. De werkgroep 'Legoland' heeft inmiddels een advies gegeven over het toekomstige applicatielandschap (voor zowel medewerkers als nadrukkelijk ook leerlingen), en er zijn stappen gezet om dat te realiseren.

Ook basisscholen zijn zich bewust van het belang een goede beleidsmatige inkadering van wensen en ontwikkelingen. Het afgelopen jaar is binnen Florion een beleidsplan vastgesteld op basis waarvan individuele scholen hun beleid kunnen vormgeven. In het kader daarvan zijn ook een aantal experimenten gestart met tablets en Chromebooks. Binnen het PO is een nieuwe groep O-ICT-ers aan het werk gegaan om de vraagbepaling beter te organiseren.

7.3 Huisvesting

Jaarlijks worden huisvesting en facilitaire zaken, waar mogelijk, aangepast op nieuwe wensen vanuit het onderwijs op de verschillende vestigingen. De uitstraling van en de beleving binnen het gebouw wordt ook bij de schoolkeuze steeds belangrijker. Binnen de financiële middelen die we hebben, is dit jaarlijks weer een uitdaging en

maken we keuzes in bouwkundige projecten, uit te voeren schilderwerk, vervanging van vloerbedekking, meubilair etc. Ook op het gebied van duurzaamheid hebben we inmiddels de nodige stappen gezet door bijvoorbeeld diverse isolatiemaatregelen te treffen en spaarverlichting toe te passen. Goed voor het milieu en de portemonnee.

Door de veroudering van ons gebouw in Zwolle, zijn er een aantal bouwkundige projecten opgepakt en uitgevoerd. Zo hebben we de sociale ruimten een nieuwe uitstraling gegeven en hebben we een vervolg gegeven aan het project gevelrenovatie. Door de verwachte groei van ons leerlingenaantal, in combinatie met de geplande onderwijsvernieuwingen, zal in Zwolle de komende jaren "Huisvesting" hoog op de agenda blijven staan. Zowel in 2019 als in 2020 worden een aantal bouwkundige projecten uitgevoerd binnen de vestiging Zwolle.

7.4 Communicatie, marketing en PR

Vanuit ons motto 'Schitteren in Zijn Licht' wil de afdeling communicatie richting geven aan haar werkzaamheden. De speerpunten van afgelopen jaar gelden hierbij nog steeds: positionering (identiteit en imago), werving van nieuwe leerlingen (en hiermee ook werving nieuwe doelgroepen), en communicatie met ouders, leerlingen en personeel.

Voor het team communicatie heeft 2018 voor een groot deel in het teken gestaan van de implementatie van een nieuwe huisstijl. Dit was nodig omdat ons oude logo nog hoorde bij onze oude slogan 'Gewoon Uniek'. Het nieuwe logo is niet geheel veranderd maar heeft een fris jasje gekregen, zodat het past bij ons motto 'Schitteren in Zijn Licht'. Gevolg is dat al onze middelen hierop aangepast moeten worden. Komend jaar willen we dit proces afronden. Zo komt er in 2019 ook een nieuwe website. Onze huisstijl en identiteit willen we door vertalen binnen onze gebouwen zodat onze identiteit intern ook beleefd, gezien en gevoeld wordt en we eenheid uitstralen.

Op iedere locatie is er in 2018 een medewerker communicatie aangesteld, dit zorgt voor kortere lijntjes met de vestigingsdirecteuren en voor een verbeterde samenwerking tussen afdeling communicatie en de vestigingen. Dit zie je onder andere terug in de aandacht in de pers en de verhoogde betrokkenheid op social media. Ook is er meer ruimte ontstaan om te onderzoeken; hoe worden onze nieuwsbrieven gelezen, hoe wordt de communicatie beoordeeld tussen ouders en de school, en hoe worden de portalen beoordeeld. Komend jaar worden meer onderzoeken gedaan om zo onze communicatie te optimaliseren.

Er is nauw samengewerkt met de Vriendenstichting en Bureau van Waarden, dit wordt in 2019 voortgezet.

7.5 Privacy

De bepalingen omtrent de geautomatiseerde en niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, zijn vastgelegd in het Privacyreglement van de school. Dit privacyreglement is aangepast aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Onder de AVG zijn de rechten van leerlingen, leerlingen 16+, ouders en medewerkers uitgebreid.
Naast het privacyreglement is er een privacystatement en responsible disclosure beleid ontwikkeld. Het Greijdanus heeft een Functionaris Gegevensbescherming (FG) benoemd conform de AVG.

Voor de geautomatiseerde verwerking van gegevens die nodig zijn voor de verdeling van leermiddelen heeft Greijdanus, in navolging van het convenant van de VO-raad, verwerkersovereenkomsten met de leveranciers afgesloten. De afdeling administratie beheert deze verwerkersovereenkomsten. Deze verwerkersovereenkomsten worden periodiek gecontroleerd door de FG.

De AVG vraagt van Greijdanus om een goede voorlichting van de medewerkers, dit gebeurt op de volgende manieren:

- Op het personeelsportaal kunnen de medewerkers AVG gerelateerde informatie vinden.
- In samenwerking met het bedrijf "Privacy op school" is er een IBP-handboek gemaakt. In dit IBP-handboek staan alle voor de privacy van belang zijnde documenten en afspraken die voor het Greijdanus gelden verwoord. Dit IBP-handboek is ook terug te vinden op het personeelsportaal.
- Er zijn een drietal korte voorlichtingsfilms ontwikkeld om de medewerkers voor te

lichten over de AVG maatregelen. Film 1 gaat over de privacy, film 2 over de beveiliging van persoonsgegevens en film 3 over sociale media en het gebruik van beeldmateriaal.
- Voor de medewerkers verschijnt 1 keer in de 6 weken een IBP-nieuwsbrief met informatie over de AVG. In totaal verschijnen er 9 IBP-nieuwsbrieven.

De administratieve afdelingen worden afzonderlijk voorgelicht.

Er is een mailadres (privacy@greijdanus.nl) aangemaakt waar datalekken en beveiligingsincidenten kunnen worden gemeld. Datalekken worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens in overleg met de bestuurder. De FG beheert het incidenten- en datalekregister.
Ook is er een register van verwerkingen voor het Greijdanus gemaakt. In dit register wordt omschreven welke persoonsgegevens het Greijdanus verwerkt en op welke grondslag het Greijdanus deze verwerkingen doet.

In de AVG zijn geen bewaartermijnen vastgesteld. In verschillende andere wetten zijn wel bewaartermijnen van persoonsgegevens opgenomen. Het Greijdanus houdt zich aan deze bewaartermijnen. Met de verschillende administratieafdelingen (onderwijs, personeel en financieel) zijn hierover afspraken gemaakt. Deze gemaakte afspraken worden periodiek gecontroleerd door de FG.

8. Blik vooruit – de toekomst

Inhoudelijk

Op beleidsmatig niveau werken we aan de verdere realisatie van ons Meerjarig Beleidsplan. Daarin ligt de basis voor onze beleidsmatige kijk naar de toekomst. Met het merk GO willen we de wijze van hedendaags christelijke school zijn, in partnerschappen verankeren. Als het gaat om de inhoudelijke ontwikkelingen in de samenleving, zien we dat we met onze visie de wind in de rug hebben. Vorming, persoonlijk onderwijs, gemeenschap en inclusief zijn allemaal thema's op de maatschappelijke agenda. Tegelijk ervaren we in de samenleving die steeds meer post-christelijk is, een sluimerend activisme om de ruimte voor levensbeschouwelijk onderwijs in te perken. We anticiperen daarop door de meerwaarde van onze manier van christelijke school zijn te ontwikkelen en zichtbaar te maken.

Passend Onderwijs, Sterk Techniek, de aansluiting op het Primair Onderwijs, het vervolgonderwijs en heel specifiek het MBO, vraagt in sterkere mate om te werken vanuit partnerschappen. We zijn daarin actief gedreven door onze waarden.

We merken dat de wetgeving rond aanbestedingen in een aanbiedersmarkt - niet een vragersmarkt - op het gebied van leermiddelen en ondersteunende software, ons niet helpt om het onderwijs vorm te geven op een manier zoals we graag zouden willen.

Financieel

Financieel staat de school er goed voor. We merken dat we onze meerjarige financiële huishouding op orde hebben. De financiële ratio's staan op groen. De regionale leerlingenkrimp treft ons vooralsnog niet of in geringe mate, maar is wel ongelijk verdeeld. In Hardenberg is dit anders dan in Zwolle. We merken dat de overheid regelmatig op een laat tijdstip duidelijkheid geeft over de aanpassing parameters die de inkomsten van onze school en van samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs bepalen. Dat heeft tot gevolg dat de exploitatieresultaten over een jaar geregeld positiever zijn dan begroot. Risico's zien we op de volgende punten:

- De nieuwe bekostigingssystematiek voor het Voortgezet Onderwijs benadeelt brede scholengemeenschappen zoals wij zijn. Op dit moment lijkt het te gaan om ongeveer - 0,7%.
- De school heeft altijd ingezet op zoveel mogelijk inclusief onderwijs. Ze heeft daarmee ook veel (relatief te veel) LWOO middelen aangevraagd en ontvangen. Dit leidt in Zwolle en Hardenberg tot vermindering van de inkomsten.
- De CAO maakt dat het onderwijzend personeel steeds minder lestaken kan hebben. Daarbij blijft de onderwijstijd ongewijzigd. Dit zet druk op het formatieplan en de begroting.
- De materiële bekostiging blijft al jaren achter op de feitelijke kostenstijging. Met gemeenten die geen geld lijken te hebben voor onderwijshuisvesting, een veranderende onderwijsvisie, een energietransitie die voor de deur staat, zijn dit ontwikkelingen waarin de school veel meer geld in materiële kosten zal moeten investeren dan nu het geval is. Ook dat zet (forse) druk op de begroting.
- Ondanks alle goede bedoelingen blijft de regeldruk vanuit de overheid toenemen. Regels in de jaarverslaglegging, de AVG, de arbo, verantwoording Passend Onderwijs en dergelijke vergen steeds meer uitgaven die niet voor het onderwijs bestemd kunnen worden.

Werken

De aard van het werken bij Greijdanus zal verder veranderen. Ons meerjarenbeleid gaat hier op in. Ook het vernieuwde personeelsbeleidsplan Professie en Passie (2019) geeft hieraan richting en biedt hiervoor ondersteuning.

9. Financiën

In deze paragraaf wordt eerst aandacht besteed aan het financiële resultaat over 2018.
Daarna komt de continuïteitsparagraaf aan de orde waarin wordt vooruit gekeken naar de financiële positie in de komende jaren.

9.1 Resultaat 2018.
De begroting gaf een resultaat te zien van € 632.000 negatief, het werkelijke resultaat bedroeg € 727.000 positief.
Ten opzichte van de begroting stegen de baten met € 1.550.000 en de lasten met € 188.000, per saldo een voordeel van € 1.362.000. De financiële baten en lasten daalden met € 3.000. De totale afwijking ten opzichte van de begroting komt hiermee op € 1.359.000 positief.

Conform het memo van afsluiten worden alleen die posten toegelicht die, ten opzichte van de begroting, meer afwijken dan 1% van de rijks bekostiging (= € 274.000).
In onderstaand overzicht worden de posten Rijksbijdragen en de Overige baten cijfermatig en daarna tekstueel toegelicht.

De rijksbijdragen wijken in totaal € 1.051.000 positief af van begroot.
Deze afwijking is op te delen in: lumpsum (€ 644.000), doel subsidies (€ 303.000) en ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV (€ 104.000).

	Intern	Extern	Voor-spelbaar	Niet voor-spelbaar	Incidenteel	Structureel
Rijksbijdragen						
Lumpsum		644		644		644
Doelsubsidies	115	188	167	136	136	167
Doorbetalingen SWV		104		104	63	41
Overige baten						
Personeel	120	106	171	55	106	120
Materieel	58	139	97	100	139	58
Totalen	**197**	**1277**	**435**	**1.039**	**444**	**1.030**
		1.474		1.474		1.474

- De Lumpsum geeft een verhoging te zien van zowel de personele als de materiële component, respectievelijk € 589.000 en € 55.000. De oorzaken van de verhoging liggen voor een deel in een hoger leerlingaantal. Begroot was een leerlingaantal van gemiddeld 3.773, in werkelijkheid bedroeg dit 3.792. Dit resulteert in een hogere subsidie van resp. € 123.000 en € 18.000. Daarnaast zijn de bedragen voor lumpsum aangepast in verband met de compensatie van de loonsverhoging. Deze aanpassing levert een hogere subsidie op van resp. € 466.000 en € 37.000. Beide effecten doen zich voor vanuit hoofdzakelijk externe invloed en hebben een structureel karakter. Het effect van de compensatie is op het moment van begroten niet volledig helder en in die zin niet volledig voorspelbaar. Toch zou hier op basis van voorhanden informatie meer in de begroting kunnen worden gedaan.
- De doelsubsidies hebben betrekking op Lerarenbeurs, Leraar Ontwikkel Fondsen, Leer+ arrangement, Prestatiebox, Voortijdig School Verlaters, Leermiddelen, Doorstroom PO/VO, VMBO/HV en Technisch VMBO.
- De belangrijkste afwijkingen zijn Leraar Ontwikkel Fondsen (LOF: € 19.000), Leer+ arrangement (€ 35.000), Doorstroom subsidies (€ 96.000) en Technisch VMBO (€ 167.000). De LOF-subsidies en de doorstroomsubsidies moeten worden aangevraagd en hebben we dus zelf beïnvloed. Deze twee subsidies hebben een incidenteel karakter, omdat ze hooguit voor 2 jaren worden toegekend. Op het moment van begroten was niet bekend of deze subsidies zouden worden toegekend. De middelen voor Technisch vmbo zijn zoals het nu lijkt structureel en waren wel deels voorspelbaar.
- De opbrengsten vanuit de samenwerkingsverbanden zijn € 104.000 hoger dan begroot. Een bedrag van € 63.000 heeft betrekking op gelden uit 2017 en hebben derhalve een incidenteel karakter.
- De overige baten wijken € 423.000 positief af van de begroting.
- De inkomsten van de GO|ON partners zijn € 123.000 hoger dan begroot. De kosten zijn voor de zelfde omvang ook hoger. Het betreft voor € 65.000 de personele component en voor € 58.000 de materiele component. Dit heeft een structureel karakter en was niet voorspelbaar.
- De post detachering is € 110.000 is hoger dan begroot. Dit is een incidenteel effect wat meer voorspelbaar zou moeten zijn. Toch is dit niet altijd op voorhand bekend.
- Na onderzoek is een teruggaaf ontvangen van belastingen oude jaren. Per saldo levert dit een voordeel op van € 51.000. Dit is een incidenteel niet voorspelbaar effect.
- De bijdrage van de gemeente Hardenberg inzake de nieuwbouw in 2010 is voor een deel als bijzondere bate geboekt. Het betreft de reeds verstreken afschrijvingstermijnen.
- Ten gunste van de geconsolideerde Stichting Vrienden van Greijdanus is een bijdrage ontvangen ter dekking van vervoerskosten van ouders. Dit was voor een deel begroot. Voordeel € 39.000.

9.2 Balans 31-12- 2018.

Het balanstotaal steeg ten opzichte van 2017 met € 101.000. De belangrijkste posten die het totaal verhogen zijn het Eigen Vermogen met € 727.000 (= positieve resultaat) en de post vlottende activa met € 614.000. De belangrijkste posten die een afname laten zijn vaste activa € 513.000 en de langlopende schulden met € 450.000.

Treasury verslag

De aanwezige liquide middelen staan op een bankrekening bij de Rabobank en zijn vrij opneembaar. De middelen staan enerzijds in rekening courant (betaalrekening) en anderzijds op een spaarrekening. In 2018 zijn geen middelen via deposito's weggezet. Ook zijn er in 2018 geen beleggingen gedaan. Er is in 2018 geheel gehandeld volgens het treasurystatuut van de school.

9.3 Kasstroomoverzicht 2018.

De investeringen zijn in 2018 ruim lager (€ 513.000) uitgekomen dan de afschrijvingen.
De post voorzieningen is gedaald met € 164.000 met name door de voorziening onderhoud.
De in 2013 aangetrokken geldlening ad € 750.000 is in het verslagjaar in zijn geheel afgelost.
De liquiditeit is per saldo toegenomen met € 687.000.
De komende jaren zal verder worden geïnvesteerd in gebouw en middelen als gevolg van onderwijsontwikkelingen.

9.4 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf wordt inzicht gegeven in de financiële positie de komende jaren. De impact van belangrijke ontwikkelingen in beleid, omgeving of regelgeving worden hierin zichtbaar gemaakt. Een belangrijke variabele in de toekomstige financiële positie is de ontwikkeling van het aantal leerlingen.

De prognose voor het aantal leerlingen laat de komende jaren een lichte stijging zien. Zowel de instroom uit de reguliere achterban (de gereformeerde basisscholen) als de instroom van andere basisscholen blijft redelijk stabiel de komende jaren. Een substantiële daling van leerlingen door afname van de totale populatie VO-leerlingen in de regio wordt de komende 5 jaar niet verwacht. De formatie van onderwijzend personeel beweegt mee met de ontwikkeling van de leerlingaantallen en de onderwijs ontwikkelingen.

	T	T+1	T+2	T+3
Leerlingen (excl. VAVO)	3.882	3.887	3.949	3.946
Management	30,6	30,6	30,6	30,6
Onderwijzend personeel	247,4	238,0	239,7	238,4
Onderwijsondersteunend personeel	82,4	82,4	82,4	82,4

Aantallen leerlingen en personele bezetting

Meerjarenbegroting

Het Greijdanus heeft een cyclus op schooljaar. Alles binnen scholen is geënt op schooljaar en daarom is de sturing in de cyclus hierop ingericht. De meerjarenbegroting is onderstaand weergegeven op kalenderjaar. Als basis hiervoor is gebruikt de meerjarenbegroting op schooljaar die tegelijk is vastgesteld met de begroting over schooljaar 2018-2019. De berekening naar kalenderjaar is gedaan op basis van 5/12 c.q. 7/12 van de meerjarenbegroting.

In bovenstaande cijfers zijn vanwege de leerlingenprognose de rijksinkomsten aangepast (conform het aantal leerlingen dat hierboven is benoemd). De formatieomvang is aangepast op basis van de ontwikkeling van leerlingaantallen en inkomsten.

Resultaat	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Rijksbijdrage	32.736	32.524	33.211	33.244
Overige overheidsbijdragen- en subsidies	433	430	439	440
Overige baten	2.667	2.550	2.604	2.607
Baten	**35.836**	**35.504**	**36.254**	**36.291**
Personeelslasten	27.969	28.158	28.529	28.414
Afschrijvingen	1.225	1.494	1.462	1.361
Huisvestingslasten	1.815	1.868	1.908	1.892
Overige lasten	4.078	4.301	4.495	4.624
Lasten	**35.087**	**35.821**	**36.394**	**36.291**
Financiële baten en lasten	**-22**	**0**	**0**	**0**
Resultaat	**727**	**-317**	**-140**	**0**

Meerjaren balans

In de meerjaren balans zijn de resultaten van de meerjarenbegroting verwerkt (de resultaten zijn o.b.v. 7/12 en 5/12 verdeling toegerekend aan de kalenderjaren).

De in 2013 aangetrokken langlopende lening is in 2018 vervroegd afgelost.

De komende jaren zal extra worden geïnvesteerd in gebouwen in verband met de aantrekkelijkheid, groei van en wijzigingen in de samenstelling van het aantal leerlingen, en ook vanwege onderwijskundige ontwikkelingen. Ook zal het nodige aan gebouwonderhoud moeten worden gedaan. Hierdoor ontstaat een afname van de voorziening Groot Onderhoud.

Interne risicobeheersings- en control systeem

Het risicobeheersing systeem wordt vormgegeven binnen de P&C-cyclus.

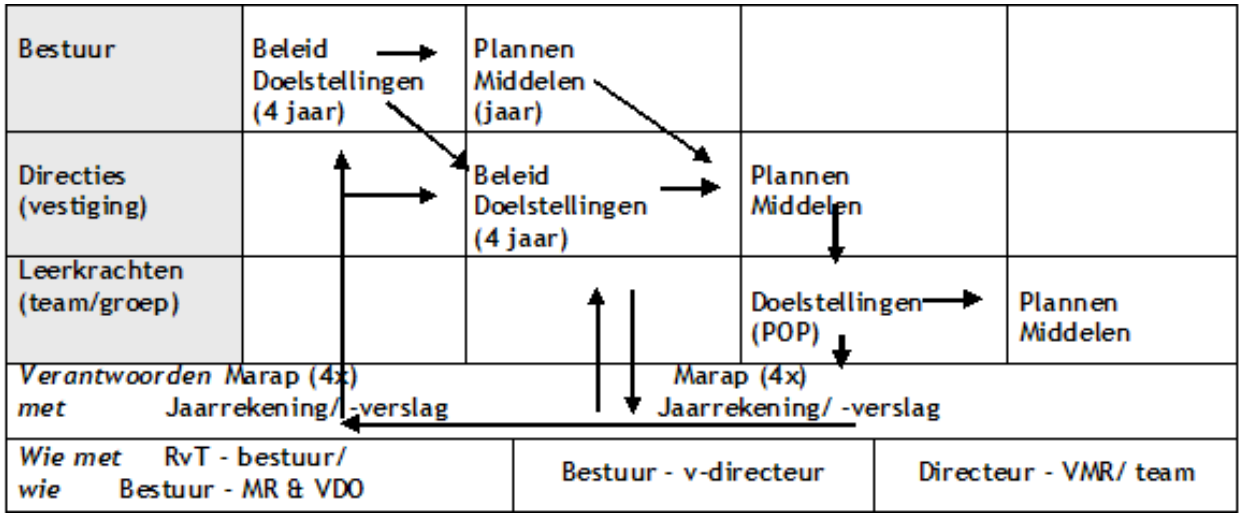
Voor de inrichting van (bij)sturing en verantwoording maakt het Greijdanus gebruik van het INK-managementmodel. Dit INK-model is gevuld op bestuursniveaus, maar ook op verschillende niveaus eronder. Zo ontstaat een breed pallet aan instrumenten die richting geven aan sturing of aanleiding geven aan bijsturing.

	2018	**2019**	**2020**	**2021**
ACTIVA				
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa	6.907	7.140	6.731	6.325
Financiële vaste activa	**0**	**0**	**0**	**0**
	6.907	7.140	6.731	6.325
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	503	503	503	503
Liquide middelen	4.046	3.314	3.434	3.775
	4.549	3.817	3.937	4.278
TOTAAL ACTIVA	**11.456**	**10.957**	**10.668**	**10.603**
PASSIVA				
Eigen vermogen	4.029	4.756	4.439	4.299
Voorlopig resultaat	727	-317	-140	0
	4.756	4.439	4.299	4.299
Voorzieningen	2.440	2.258	2.109	2.044
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	4.260	4.260	4.260	4.260
TOTAAL PASSIVA	**11.456**	**10.957**	**10.668**	**10.603**

In het schema staat de basis voor de besturings-cyclus.

De rapportage (marap) is op de verschillende niveaus in de organisatie onderwerp van gesprek (RvT - bestuurder en bestuurder - vestigingsdirecteur) onderwerp van gesprek. Hier worden waar nodig bijsturingafspraken gemaakt.

In de P&C cyclus zijn op de hoofdonderdelen in het strategisch beleidsplan prestatie-indicatoren geformuleerd. Deze prestatie-indicatoren worden in rapportages of rapportagegesprekken gerapporteerd.



<u>Risico's en onzekerheden</u>

Een aantal risico's wordt voor de komende jaren onderkend:

1. De komende jaren is het doel om de stappen die zijn gezet op het vlak van gepersonaliseerd leren door te zetten. Alle leerlingen werken met een chromebook. Deze beweging vraagt ook digitaal gepersonaliseerd lesmateriaal. Uitgevers maken ook de beweging naar meer gepersonaliseerd materiaal. In de praktijk lijken de kosten hiervan hoger uit te komen dan voorheen. Op dit moment loopt er een aanbesteding voor lesmateriaal. In de uitvraag is een minimale korting genoemd die leveranciers moeten geven op de catalogusprijs. Het is nog niet volledig helder of dat in de huidige markt een reële vraag is. Daarnaast zijn de gesprekken over het huidige contract met de leverancier van lesmateriaal nog niet afgerond en leidt dit mogelijk nog tot negatieve financiële consequenties. De kans hierop wordt niet als groot ingeschat.
2. De risico's binnen passend onderwijs zijn nog steeds aanwezig. Voor de vestigingen Hardenberg en Meppel zijn er collectieve voorzieningen voor speciaal onderwijs die gezamenlijk gedragen worden. Wie voelt nu echt de prikkel om het aantal (V)SO leerlingen laag te houden? Dit geldt zowel voor eigen verwijzingen als voor de onder-instroom. Ook voor Zwolle is dit voor de onder-instroom het geval. Het tempo van daling van het aantal leerlingen loopt niet in de pas met de daling van de verevening. Dit kan behoorlijke financiële gevolgen hebben. Deze gevolgen zijn nog niet meegenomen in de begroting. De daling van de inkomsten als gevolg van de verevening is wel meegenomen in de meerjarenbegroting. In Hardenberg lopen de inkomsten vanuit het SWV het meest terug. Het effect dat bekend is is meegenomen in de meerjarenbegroting. Vooral de nieuwe verdeling van de lwoo middelen leidt tot deze daling. Waar zich mogelijkheden voordoen wordt dit punt bestuurlijk ingebracht bij de SWV's.
3. Het totaal aantal leerlingen Greijdanus-breed zit nog steeds in de lift. De groei zet zich zoals het lijkt nog even door. Op de vestiging Hardenberg wordt echter wel een behoorlijk krimp verwacht van rond 10%. Samen met de daling van de inkomsten vanuit het SWV is

dit een forse opgave voor deze vestiging.

4. Het nieuwe onderwijsconcept in Meppel draait nu bijna 2 jaar en heeft gezien de prognoses aantrekkingskracht. Vanaf schooljaar 2018-2019 wordt ook in de bovenbouw dit concept toegepast. Het blijft een flinke uitdaging voor docenten om dit nieuwe concept goed toe te passen. Er zijn echt nog stappen te zetten om dit goed in te bedden. Toch zijn ouders en leerlingen overwegend positief en lijken ook de leerlingenaantallen (mede hierdoor) te stijgen. Het risico wordt niet groot ingeschat dat de ambities niet worden waar gemaakt met als gevolg leerlingenverlies.
5. Het aantal leerlingen in Enschede blijft redelijk stabiel rond 150 leerlingen. Financieel gezien kan Enschede weer zelfstandig een neutraal financieel resultaat draaien. Ook al gaat het goed op de vestiging, met dit aantal leerlingen blijft het kwetsbaar. Als het aantal leerlingen onder 120 zakt leidt dit tot een korting op de bekostiging met ruim € 150.000.
6. De minister bereidt een vereenvoudiging van de bekostiging voor. Volgens de rekentool die hiervoor beschikbaar is geeft dit een negatief effect van 1,7%. Dit komt neer op € 440.000 en zal vanaf 2020 in een glijpad van 3 jaar zijn effect krijgen. In de kamer is er nog gesprek over de hoogte van de herverdeeleffecten o.a. bij scholen in krimpgebieden en brede scholengemeenschappen met een regionale functie. Het uiteindelijke negatieve effect is nu nog niet helder. In de meerjarenbegroting is dit nog niet meegenomen.
7. Een striktere interpretatie van de regels voor het jaarverslag kan er in de toekomst toe leiden dat een fors hogere voorziening voor groot onderhoud moet worden aangehouden. In de huidige situatie worden de uitgaven voor de verschillende componenten bij elkaar opgeteld en over de jaren heen verspreid. Volgens de striktere regels moet voor alle componenten afzonderlijk worden gespaard wat tot een hogere voorziening leidt. De sectorraden zijn in gesprek met het ministerie met als doel dit effect te voorkomen. Mocht dit wel doorgaan dan heeft dan een ophogend effect op de dotatie aan de voorziening.

Daar staan ook een aantal positieve zaken tegenover:

1. De stijging van het aantal leerlingen zet zich door. De school heeft een goede naam en aantrekkingskracht op bestaande en nieuwe doelgroepen. De komende jaren lijkt het aantal leerlingen nog wat te stijgen en vervolgens zich te stabiliseren. Zoals het nu lijkt is krimp dus nog niet aan de orde.
2. Het eigen vermogen van de school is goed. De solvabiliteit ligt boven 50%. Dit geeft ruimte om een aantal tegenvallers als gevolg van de hierboven genoemde risico's op te vangen. Ook de liquiditeit zit ruim boven de norm en geeft ruime zekerheid om aan de verplichtingen te voldoen.
3. Het economische klimaat is nog steeds goed. Toch zijn de macro-economische cijfers wat minder goed dan voorheen. Er is op dit moment nog een redelijke mate van stabiliteit in de rijksmiddelen die we ontvangen, maar naar de toekomst toe staat dit wellicht wat meer onder druk.
4. De kwaliteit van het onderwijs is goed. Alle vestigingen hebben een basisarrangement. Dit heeft een positieve uitstraling op het imago van de school.

Er vindt een steeds grotere samenwerking plaats tussen het gereformeerde basisonderwijs en het Greijdanus. Het is reëel te verwachten dat dit een positief effect heeft op het trekkingspercentage vanuit de eigen achterban. Ook geeft dit de mogelijkheid om kosten op andere terreinen door schaalvoordelen te verlagen.

Conclusies continuïteitsparagraaf

	2017	2018	2019	2020	2021
Solvabiliteit	0,58	0,63	0,61	0,60	0,60
Liquiditeit	0,92	1,07	0,90	0,92	1,00
Huisvestingsratio	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
Weerstandsvermogen	0,12	0,13	0,13	0,12	0,12
Rentabiliteit	0,01	0,02	-0,01	0,00	0,00

Greijdanus is financieel gezond. Dit blijkt ook uit de kengetallen in het bovenstaande overzicht. De solvabiliteit blijft op peil en is voldoende om tegenvallers op te vangen. Uit onze jaarlijkse beoordeling van mogelijke risico's komt naar voren dat onze buffer voldoende is om ze op te vangen. De liquiditeit zit boven de signaleringsgrens van 0,75 maar zal de aandacht moeten blijven houden. Noodzakelijk onderhoud aan gebouwen en de groei van de inzet van chromebooks zorgen voor een daling van de liquiditeit de komende jaren. Voor de komende jaren wordt een lichte stijging van het aantal leerlingen verwacht. Er zijn dus geen drastische maatregelen in verband met krimp nodig.



Bijlage 1: Jaarrekening

Model A. Geconsolideerde balans per 31 december2018 (x € 1.000)

(balans na verwerking resultaatsbestemming)

1	**Activa**	**31-12-2018**	**31-12-2017**
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	6.907	7.420
		6.907	**7.420**
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	503	576
1.7	Liquide middelen	4.046	3.359
		4.549	**3.935**
Totaal activa		**11.456**	**11.355**

2.	**Passiva**	**31-12-2018**	**31-12-2017**
2.1	Eigen vermogen	4.756	4.029
2.2	Voorzieningen	2.440	2.604
2.3	Langlopende schulden	0	450
2.4	Kortlopende schulden	4.260	4.272
Totaal passiva		**11.456**	**11.355**

Model B. Geconsolideerde staat van baten en lasten 2018 (x € 1.000)

		2018		Begroting 2018		2017	
	Baten						
3.1	Rijksbijdrage OCW	32.736		31.685		31.547	
3.2	Overige overheidsbijdragen	433		357		467	
3.5	Overige baten	2.667		2.244		2.433	
	Totaal baten		35.836		34.286		34.447
	Lasten						
4.1	Personele lasten	27.969		27.948		27.201	
4.2	Afschrijvingen	1.225		1.238		1.100	
4.3	Huisvestingslasten	1.815		1.797		1.752	
4.4	Overige lasten	4.078		3.916		3.974	
	Totaal Lasten		35.087		34.899		34.027
	Saldo baten en lasten		749		-613		420
5	Financiële baten en lasten		-22		-19		-30
	Saldo exploitatie		727		-632		390

Model C. Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2018 (x € 1.000)

		2018		2017	
4	**Kasstroom uit operationele activiteiten**				
	resultaat uit gewone bedrijfsvoering		749		420
	Aanpassingen voor:				
	- afschrijvingen	1.225		1.099	
	- mutaties voorzieningen	-164		-58	
			1.061		1041
	mutaties werkkapitaal:				
	- vorderingen	73		156	
	- schulden	-12		-225	
			61		-69
	Ontvangen interest	1		3	
	Betaalde interest	-23		-33	
			-22		-30
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.849		1.362
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
	Investeringen materiële vaste activa		-1.112		-1.311
	Bijzondere waardevermindering		400		0
	Kasstroom uit financiering				
	Lening o/g		-450		-108
	Kasstroom uit investeringen/financiering		-1.162		-1.419
Mutatie liquide middelen			687		-57
	Beginstand liquide middelen	3.359		3.416	
	Mutatie liquide middelen	687		-57	
Eindstand liquide middelen					
	Liquide middelen		4.046		3.359

Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening

Algemene toelichting

Kernactiviteit
De stichting heeft ten doel:
a. het aanbieden en/of doen aanbieden van gereformeerd voortgezet onderwijs als bedoeld in artikel 2 van de Wet op het voortgezet onderwijs.
b. het verrichten van alle verdere handelingen, die met het sub a genoemde in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Algemeen
Het bestuur van de stichting heeft het jaarverslag en de geconsolideerde jaarrekening opgesteld dd 13 mei 2019 in overeenstemming met de Nederlandse Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving waaronder richtlijn 660 en met inachtneming van de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek als ook met de regeling Jaarverslag Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de wijziging van de Regeling Jaarverslag Onderwijs.

Oordelen en schattingen
Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de groep zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen
Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:
- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Consolidatie
In de geconsolideerde jaarrekening worden opgenomen de financiële gegevens van de Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs voor Oost Nederland, de exploitatiestichting Prof. Dr. S. Greijdanus en de Stichting Vrienden van Greijdanus per 31 december van het boekjaar.
De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling vastgesteld.

Balans

Waardering activa en passiva:
De activa en passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld.

Materiële vaste activa
De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, minus eventuele investeringssubsidies en verminderd met lineaire afschrijvingen gebaseerd op de verwachte economische levensduur.
De verwachte economische levensduur is als volgt:

Gebouwen	40 jaar
Verbouwingen	10 jaar
Meubilair	25 jaar
Meubilair met aanschafdatum na 01-01-2007	15 jaar
Meubilair (overig)	10 jaar
Machines (automatisering)	3-6 jaar
Machines (overig)	10 jaar
Overige inventaris	10 jaar
Overige inventaris (overig)	5 jaar
Leermiddelen	4 jaar

Gebouwen
Gebouwen waarvan het economisch claimrecht niet berust bij het bevoegd gezag worden niet in de balans opgenomen.

De activeringsgrens bedraagt € 500.

Studieboeken
De studieboeken worden geactiveerd tot en met het cursusjaar 2014-2015. Deze boeken worden tegen verkrijgingsprijs gewaardeerd, verminderd met lineaire afschrijvingen gebaseerd op verwachte economische levensduur. De economische levensduur van boeken is vastgesteld op 4 jaar. Indien nodig wordt rekening gehouden met extra afwaarderingen wegens incourantheid. Aan het

eind van het cursusjaar 2014-2015 is de voorraad verkocht. Met ingang van het cursusjaar 2015-2016 is overgegaan naar een extern boekenfonds en worden de boeken telkens voor 1 jaar gehuurd.

Financiële vaste activa
De financiële activa worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen
Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenpres¬tatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Eigen vermogen
De algemene reserve fungeert als buffer om de continuïteit van de school te waarborgen.
Het exploitatiesaldo van een boekjaar wordt toegevoegd/onttrokken aan de algemene reserve.
Het eigen vermogen en de daarin opgenomen delen worden in beginsel, tenzij de onderwijsinstelling de private herkomst ervan kan aantonen, verantwoord als publieke middelen.
Indien een deel van het eigen vermogen is afgezonderd omdat daaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven worden deze als bestemmingsfondsen aangemerkt
In de toelichting worden het bedrag en de beperkte doelstelling van ieder bestemmingsfonds vermeld, alsmede de reden van deze beperking en alle overige voorwaarden die door de derden zijn gesteld.
Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door het bestuur is aangebracht, wordt het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen
Voorzieningen worden gevormd voor concrete of specifieke risico's en verplichtingen, die op de balansdatum bestaan.
Op de balans worden voorzieningen opgenomen indien:
- de stichting/vereniging een verplichting heeft (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

De voorzieningen worden gevormd door dotaties ten laste van de exploitatierekening. Vrijvallen van de voorzieningen worden ten gunste van de exploitatierekening gebracht. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde met uitzondering van de voorziening voor jubileumuitkeringen, deze wordt berekend tegen contante waarde.

Kortlopende schulden
Ministerie van OCW
Overschotten op geoormerkte rijksbijdragen mogen in de volgende jaren worden aangewend. Niet bestede geoormerkte gelden dienen bij beëindiging van het project aan het Ministerie te worden terug betaald. De niet bestede geoormerkte rijksbijdragen worden daarom als schuld verantwoord.
Tekorten op deze rijksbijdragen worden ten laste van de normatieve rijksbijdragen gebracht.

Alle overige schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor zover niet te amortiseren valt, komt de geamortiseerde kostprijs overeen met de nominale waarde.

Langlopende schulden
Langlopende schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor zover niet te amortiseren valt, komt de geamortiseerde kostprijs overeen met de nominale waarde.

Financiële instrumenten

Algemeen
De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele

activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).
De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico.

Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Kredietrisico
De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico
Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument, fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2018 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen.

Renterisico
De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er geen sprake van renterisico's.

Marktrisico
Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichthoudende instanties.

Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden
Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Staat van baten en lasten

Bepaling exploitatiesaldo
De bepaling van het exploitatiesaldo geschiedt op basis van historische kosten. De baten en lasten worden verantwoord in het jaar waarop zij betrekking hebben, ongeacht of deze hebben geleid tot ontvangsten of uitgaven in het verslagjaar.
De afschrijvingen geschieden tijdsevenredig op basis van de verwachte economische levensduur. Op aanschaffingen in het verslagjaar wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Rijksbijdragen
De normatieve rijksbijdrage per cursusjaar is naar rato van het aantal verstreken kalendermaanden opgenomen in de jaarrekening.
De doelsubsidies zonder terugbetalingsverplichting worden in beginsel direct verantwoord als bate. Indien er in de komende perioden nog prestaties te leveren zijn c.q. kosten te maken zijn met betrekking tot het doel van de subsidie dan worden deze verantwoord onder de kortlopende schulden

Overige overheidsbijdragen
In de jaarrekening zijn opgenomen huuropbrengsten van gemeentelijke overheden die betrekking hebben op de gebouwen die gefinancierd zijn met eigen middelen.

Kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Model D. Toelichting op het Geconsolideerd Eigen Vermogen (x € 1.000)

2.1. Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2017	Mutatie Eigen vermogen 2018	Resultaat 2018	Stand per 31 december 2018
Algemene reserve				
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.992	0	736	3.728
2.1.5 Algemene reserve privaat	1.037	0	-9	1.028
	4.029	0	727	4.756

Model G1. Geoormerkte doelsubsidies OCW en LNV

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen tm verslagjaar	Prestatie afgerond
Studieverlof	2018	929685-1	158	158	Nee
Studieverlof	2018	933868-1	-10	-10	Ja
Studieverlof	2017	776224-1	110	110	ja
Zij-instroom	2015	705890-1	20	20	Ja
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF18-0082	37	37	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF18-0028	16	16	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF17-0464	10	10	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF17-0383	19	19	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF17-0259	38	38	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2017	LOF17-0146	50	50	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2017	LOF16-0287	63	63	Nee
Leraar Ontw. Fonds	2017	LOF15-0517	37	37	ja
Doorstroomsubsidie PO-VO	2018	DPOVO18076	54	27	Nee
Doorstroomsubsidie PO-VO	2017	DPOVO17021	124	124	Nee
Technisch VMBO	2018	923742	240	240	Nee
Totalen			966	939	

Model G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen overschot ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum				
			0	0	0	0

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Saldo 01-01-2018	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2018	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum						
			0	0	0	0	0	0

I. Toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschaf-waarde 31-12-2017	Afschrijving t/m 31-12-2017	Boekwaarde 31-12-2017	investering 2018	Afschrijving 2018	Bijzondere waarde vermindering	Boekwaarde 31-12-2018
1.2.1.1	Gebouwen	10.977	6.583	4.394	163	274	400	3.883
1.2.2.2	Meubilair	2.901	1.759	1.143	164	166	0	1.141
1.2.2.3	Apparatuur	1.586	1.243	343	90	92	0	341
1.2.2.4	Overigen	5.529	3.891	1.638	691	740	0	1.589
		10.017	6.893	3.124	945	998	0	3.071
1.2.3	Studie boeken	20	12	8	4	5	0	7
	Egalisatierekening	-966	-860	-106	0	-52	0	-54
Totaal		**20.048**	**12.628**	**7.420**	**1.112**	**1.225**	**400**	**6.907**

De post gebouwen betreft zowel verbouwingen als nieuwbouw. Van de gebouwen berust het economisch claimrecht bij de gemeenten. In het verslagjaar is van de gemeente Hardenberg een bijdrage van € 500.000 in de kosten van de nieuwbouw 2010 ontvangen wegens gestegen leerlingaantallen. Van dit bedrag is € 100.000 verantwoord als bijzondere bate ivm verstreken afschrijvingstermijnen. Het restant ad € 400.000 is als bijzondere waardevermindering verantwoord.

In begin 2015 heeft de aanbesteding van studieboeken plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in een extern boekenfonds. De voorwaarden voor het externe fonds hield onder andere in dat de aanwezige voorraad tegen boekwaarde (€ 474.000) door de leverancier zijn overgenomen.
Aan het begin van het nieuwe schooljaar is voor € 4.000 voor eigen rekening geïnvesteerd in studieboeken.

1.5 Vorderingen

		31-12-2018	31-12-2017
1.5.1	Debiteuren	248	263
1.5.6	Overige overheden	0	0
1.5.7	Overige vorderingen	0	96
1.5.8	Overlopende activa	255	217
Totaal		**503**	**576**

De vorderingen op debiteuren betreffen vorderingen algemeen. Vorderingen op ouders voor wat betreft ouderbijdragen zijn niet opgenomen, omdat deze vrijwillig zijn. Per 13-03-2018 bedroeg het openstaande saldo € 90. Op de debiteuren is een voorziening ad € 30 (2017: € 32) wegens vermoedelijke oninbare posten in mindering gebracht.

De overige vorderingen hebben betrekking op te ontvangen afrekeningen 2018 en nog niet gefactureerde bijdragen.

De overlopende activa hebben betrekking op vooruitbetaalde kosten.

I. Vervolg toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

1.7 Liquide middelen

		31-12-2018	31-12-2017
1.7.1	Kasmiddelen	2	3
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	4.044	3.356
Totaal		**4.046**	**3.359**

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

2.1. Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2017	Mutatie Eigen vermogen 2018	Resultaat 2018	Stand per 31 december 2018
Algemene reserve				
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.992	0	707	3.699
2.1.2 Algemene reserve privaat	1.037	0	20	1.057
Totaal	**4.029**	**0**	**727**	**4.756**

2.2 Voorzieningen

		Balans 31-12-2017	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Balans 31-12-2018
2.2.1	Onderhoudsvoorziening	1.662	330	582	0	1.410
2.2.2.3	Individueel keuzebudget	550	100	0	0	650
2.2.2.4	Jubileumvoorziening	283	51	48	0	286
2.2.2.5	Voorziening toekomstige uitkeringen	109	113	128	0	94
Totaal		**2.604**	**594**	**758**	**0**	**2.440**

De onderhoudsvoorziening is gevormd om groot onderhoud aan gebouwen gelijkmatig over de jaren te verdelen. Er is een meerjaren onderhoudsplan opgesteld in begin 2015. Dit plan wordt 1 keer in de 2 jaar herzien. Grondslag voor de voorziening is het meerjarenplan van 2015.
De onttrekking voor het jaar 2018 betreft het groot onderhoud aan dak delen en vloeren, schilderwerk en onderwijskundige aanpassingen aan de gebouwen.
De verwachte onttrekkingen uit de voorzienig met een looptijd korter dan één jaar bedraagt € 512 met een looptijd tussen de 1 en 5 jaar bedraagt € 1.391. Het restant kent een looptijd langer dan 5 jaar. De jaarlijkse toevoeging bedraagt vanaf 2018 € 330.
Voor wat betreft de waardering van deze voorziening maken wij gebruik van de overgangsregeling 2018 – 2019.

I. Vervolg toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

De voorziening Individueel Keuzebudget vloeit voort uit de CAO VO 2014-2015. Hiermee krijgen werknemers de beschikking over 50 klokuren die hen in staat stelt keuzes te maken die passen bij hun levensfase. Medewerkers hebben de mogelijkheid deze uren te sparen. Daarnaast heeft een medewerker de mogelijkheid aanvullend 120 uren te sparen. In het beleid is opgenomen dat het recht om 120 uren te sparen geldt als dit specifiek door medewerkers is aangegeven.
De voorziening betreft de gespaarde uren per 31-12-2018. Deze uren kunnen op een later tijdstip aangewend worden verlof, werkdrukvermindering of bepaalde doelbestedingen in geld.

De jubileumvoorziening is gevormd ten behoeve van toekomstige jubileumuitkeringen.
Ze is actuarieel berekend. Hierbij is rekening gehouden met de sterftetabel voor mannen en vrouwen, toekomstig personeelsverloop en salarisstijgingen.
De voorziening is contant gemaakt tegen een rekenrente van 2,5%.
Het deel van de voorzienig met een looptijd korter dan één jaar bedraagt € 17, het deel met een looptijd tussen de 1 en 5 jaar bedraagt € 112. Het restant kent een looptijd langer dan 5 jaar.

Voorziening toekomstige uitkeringen. Sinds de afschaffing van het Participatiefonds per 1 januari 2007 zijn scholen deels eigen risicodrager voor wachtgelduitgaven. Van de wachtgelduitgaven wordt 75% verevend tussen de scholen; dit deel wordt begroot en verrekend in de exploitatie. Voor de overige 25% dragen scholen volledig eigen risico; wij berekenen voor de betrokken werknemers het wettelijk en bovenwettelijke deel. De waardering van de voorziening wordt bepaald op basis van de individuele situatie per medewerker en correspondentie met de uitkeringsorganisaties. In de berekening wordt rekening gehouden met de kans op uitstroom van een medewerkers uit de wachtgeldregeling.
Het deel van de voorzienig met een looptijd korter dan één jaar bedraagt € 54, het restant heeft een looptijd tussen de 1 en 5 jaar bedraagt € 40.

2.3 Langlopende schulden

		Stand 01-01-2018	Aangegane leningen 2018	Aflossingen 2018	Stand 31-12-2018	Looptijd >1jaar	Looptijd >5jaar
2.3.5	Lening Rabobank IJsseldelta	450	0	450	0	0	0
Totaal		**450**	**0**	**450**	**0**	**0**	**0**

Op 7 november 2013 is een lening afgesloten bij de Rabobank IJsseldelta als gevolge van de gestelde liquiditeitseisen door het Ministerie van OC&W.
De lening heeft een looptijd van 8,5 jaar tegen een rente percentage van 4,1% (5 jaar vast). De aflossing vindt lineair plaats, € 8.333 per maand achteraf. De 1e aflossing vond plaats op 31 januari 2015.Ten behoeve van deze lening is een pandrecht gevestigd op de inventaris en alle rechten en vorderingen uit hoofde van bedrijf of beroep. Eind november 2018 is het restant van de lening ad € 366.667 volledig afgelost.

I. Vervolg toelichting op de geconsolideerde balans (x € 1.000)

2.4	Kortlopende schulden		
		31-12-2018	31-12-2017
2.4.3	Crediteuren	642	1.340
2.4.4	OCW	440	310
2.4.7	Belastingen en sociale premies	954	922
2.4.8	Pensioenlasten	356	331
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.562	1.240
2.4.10	Overlopende passiva	306	129
Totaal		**4.260**	**4.272**

De schuld aan het Ministerie van OCW vloeit voort uit het (nog) niet geheel besteden van de bekostiging als gevolg van diverse subsidie regelingen. Besteding vindt plaats in het komende jaar.

De overige kortlopende schulden bestaan voor een belangrijk deel (€ 1.002) uit verplichtingen personeel.

De overlopende passiva hebben o.a. betrekking op vooruit ontvangen ouderbijdragen. Deze bijdragen worden aan het beginjaar van het schooljaar in rekening gebracht en vallen maandelijks vrij ten gunste van de exploitatie.

Niet uit de balans blijkende rechten, verplichtingen en regelingen.

Per 01 september 2017 zijn verplichtingen aangegaan voor kopieermachines/printers.

Deze verplichtingen zijn aangegaan na meervoudig onderhandse aanbestedingen.
De 1e verplichting kent een looptijd van 24 maanden voor een totaal bedrag van € 66, de 2e verplichting kent een looptijd van 48 maanden voor een bedrag van € 72.
De resterende looptijden bedragen 8 en 32 maanden, in euro's € 22 en € 48.

Per 1 augustus 2015 zijn verplichtingen aangegaan voor de schoonmaak voor de vestigingen Enschede, Hardenberg, Meppel en Zwolle.
Deze verplichting is aangegaan na Europese Aanbesteding voor een totaal bedrag van € 748.
De looptijd van de verplichting is 2 jaar met de optie van 3 x 1 jaar verlenging. De verlenging vindt stilzwijgend plaats voor telkens 1 jaar. De resterende looptijd bedraagt 7 maanden voor een bedrag van € 238.

J. Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

3. Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		2018	Begroting 2018	2017
3.1.1	Normatieve rijksbijdrage OCW	27.998	27.354	27.242
3.1.2.1	Geoormerkte subsidies OCW	499	233	230
3.1.2.2	Overige subsidies OCW	2.429	2.392	2.276
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.810	1.706	1.799
Totaal		**32.736**	**31.685**	**31.547**

De normatieve rijksbijdrage OCW van € 27.997.575,91 is toegekend met beschikkingnrs.861749 en 861456.

De verrekening van uitkeringskosten collectief ad € 286.121,07 met beschikking nrs. 864908 en 943562 en vervolgens de verrekening van uitkeringskosten organisatie ad € 80.485,83 met beschikking nrs. 913794, 881989, 885107, 888376, 915513, 918742, 922043, 924463, 926829, 931664, 934877 en 940220 zijn verantwoord onder de personele lasten.

De geoormerkte subsidies OCW van € 398 hebben betrekking op de volgende geoormerkte subsidies:

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Balans 31-12-2017	Ontvangen in 2018	Baten 2018	Balans 31-12-2018
Studieverlof	2018	929685-1	158		158	72	86
Studieverlof	2018	933868-1	-10		-10	-10	0
Studieverlof	2017	853646-1	110	60	0	60	0
Zij-instroom	2015	705890-1	20	4	0	4	0
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF18-0082	37		37	8	29
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF18-0028	16		16	3	13
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF17-0464	10		10	2	8
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF17-0383	19		19	4	15
Leraar Ontw. Fonds	2018	LOF17-0259	38		38	8	30
Leraar Ontw. Fonds	2017	LOF17-0146	50	50	0	32	18
Leraar Ontw. Fonds	2017	LOF16-0287	63	50	0	32	18
Leraar Ontw. Fonds	2016	LOF15-0517	37	13	0	13	0
Doorstroomsubsidie PO-VO	2018	DPOVO18076	54		27	17	10
Doorstroomsubsidie PO-VO	2017	DPOVO17021	124	48	62	90	20
Technisch VMBO	2018	923742	240		240	167	73
Totalen			**966**	**225**	**597**	**502**	**320**

J. Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

De overige subsidies OCW van € 2.530 hebben betrekking op de volgende doelsubsidies:

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Balans 31-12-2017	Ontvangen in 2018	Baten 2018	Balans 31-12-2018
VSV vast	2018	934123	22	22		22	0
VSV vast	2019	934123-2	22	0	22	0	22
VSV VO prestatie	2014	651752-1	10	10			10
VSV VO prestatie	2015	650818-3	14	14			14
VSV VO prestatie	2016	783851-1	14	14			14
VSV VO prestatie	2017	863890-02	14	14			14
VSV VO prestatie	2018	937794	26		26		26
Prestatiebox VO	2018	887149	1.117		1.117	1.117	0
Lesmateriaal	2018	919532	1.199		1.199	1.199	0
Leer+ arrangement	2018	916264	61		61	61	0
Doorstroom vmbo-havo	2018	DHAVO17008	24		24	10	14
Doorstroom vmbo-havo	2018	DHAVO17031	5		5	2	3
Doorstroom vmbo-havo	2017	DHAVO17008	25	14		14	0
Doorstroom vmbo-havo	2017	DHAVO17031	6	4		4	0
Totalen			**2.559**	**92**	**2.454**	**2.429**	**117**

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x€1.000

3.2 Overige Overheidsbijdragen

		2018	Begroting 2018	2017
3.2.1	Gemeentelijke bijdrage huisvesting	297	321	307
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	136	36	160
Totaal		**433**	**357**	**467**

De gemeentelijke bijdragen huisvesting hebben betrekking op de ontvangen huurvergoedingen en vergoedingen van zakelijke heffingen. De overige overheidsbijdragen hebben betrekkingen diverse gesubsidieerde projecten.

3.5 Overige baten

		2018	Begroting 2018	2017
3.5.1	Verhuur	52	47	65
3.5.2	Detachering personeel	256	146	237
3.5.5.1	Ouderbijdragen	331	362	359
3.5.5.2	Ouderbijdragen, werkweken	358	399	383
3.5.6.1	Overige baten	378	20	35
3.5.6.2	Overige baten, keuken	29	29	29
3.5.6.3	Overige baten, ziekengeld	73	67	178
3.5.6.4	Overige baten, vervoer	149	183	228
3.5.6.5	Overige baten, samenwerking	1.041	912	919
Totaal		**2.667**	**2.165**	**2.433**

De opbrengsten detachering hebben voor een deel een structureel karakter. De post ziekengelden wordt vanaf schooljaar 2018-19 direct geboekt tegenover de uitgaven personeel.
De overige baten hebben voor een deel betrekking op wervingsacties van de vriendenstichting.
De opbrengsten vervoer worden aan het begin van het schooljaar in rekening gebracht, de opbrengsten vallen op basis van gerealiseerde kosten.

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

4 Lasten

		2018	Begroting 2018	2017
4.1	Personele lasten			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	20.471	20.545	19.835
4.1.1.2	Sociale lasten	3.075	3.108	2.950
4.1.1.3	Pensioenpremies	3.009	2.885	2.867
		26.555	**26.538**	**25.652**
4.1.2	Overige personele lasten			
4.1.2.1	Dotatie voorzieningen	0	0	0
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	588	374	665
4.1.2.3	Overige kosten	826	1.036	884
		1.414	**1.410**	**1.549**
Totaal		**27.969**	**27.948**	**27.201**

Het Greijdanus heeft haar pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling is een toegezegde pensioenregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstig hogere premies.
De dekkingsgraad bedroeg per 31 december 2018 97,0% en per 31 december 2017 104,4%.


EURO
EURO

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

WNT-verantwoording 2017 Greijdanus

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden.
De WNT is van toepassing op Greijdanus. Het voor het Greijdanus toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 146.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse D.

Deze klasse-indeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	3
Totaal aantal complexiteitspunten	12

Het bezoldigingsmaximum in 2018 voor het Greijdanus is € 146.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen

bedragen x € 1000	**M.J. de Jong**
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0
Gewezen topfunctionaris?	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 114.320
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.025
Subtotaal	*€ 132.345*
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 146.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0
Totaal bezoldiging	**€ 132.345**
Motivering indien overschrijding: zie	1)
Gegevens 2017	
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor 2016 (fte)	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 113.099
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.889
Totaal bezoldiging 2017	**€ 129.988**

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1000	A. Hoogendoorn	D.G. Rots	J. Dekker	J.A. van Drieenhuizen-Kok	G. Groen-Baas	S.H. Koning-Klapwijk	S.A. Noordman	M. Pool	J.P. van Buuren
Functie(s)	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1 - 31/7	3/12 – 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.	1/8 – 31/12
Bezoldiging									
Bezoldiging	**€ 6.000**	**€ 0**	**€ 4.267**	**€ 4.000**	**€ 3.305**	**€ 3.305**			**€ 0**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 12.775	€ 1.825	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600			€ 6.083
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-	-			-
Motivering indien overschrijding:	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2017									
Aanvang en einde functievervulling 2017	1/1 - 31/12	n.v.t.	1/9 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 30/04	n.v.t.
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 6.117		€ 72	€ 4.000	€ 4.407	€ 3.305	€ 4.407	€ 0	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 21.150		€ 4.525	€ 14.100	€ 14.100	€ 14.100	€ 14.100	€ 4.700	

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

4.2 Afschrijvingen

		2018	Begroting 2018	2017
4.2.2	Gebouwen	275	321	299
4.2.3	Meubilair, Inventaris en apparatuur	997	981	911
4.2.4	Studieboeken	5	2	5
4.2.5	Onttrekking egalisatierekening	-52	-66	-115
Totaal		**1.225**	**1.238**	**1.100**

4.3 Huisvestingslasten

		2018	Begroting 2018	2017
4.3.1	Huur	156	135	144
4.3.3	Onderhoud	275	236	279
4.3.4	Energie	291	314	302
4.3.5	Schoonmaakkosten	533	549	504
4.3.6	Heffingen	213	244	206
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	330	300	300
4.3.8	Overige huisvestingslasten	17	19	17
Totaal		**1.815**	**1.797**	**1.512**

4.4 Overige materiële lasten

		2018	Begroting 2018	2017
4.4.1	Administratie en beheerslasten	1.620	1.562	1.552
4.4.2.1	Inventaris en apparatuur lasten	174	185	210
4.4.2.2	Leermiddelen	1.419	1.345	1.438
4.4.4.2	Overigen, keuken	99	82	95
4.4.4.3	Overigen, vervoer	322	297	214
4.4.4.4	Overigen, werkweken/excursies	444	445	465
Totaal		**4.078**	**3.916**	**3.974**

J. Vervolg toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten (x € 1.000)

Accountantskosten

De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten voor de externe accountant en de accountantsorganisatie, genoemd in artikel 1, eerste lid, onder a en e, van de Wet toezicht accountantsorganisaties, zijnde Van Ree Accountants zijn als volgt:

	2018	2017
Totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening	28	29
Totale honoraria voor andere controleopdrachten	0	0
Totale honoraria voor andere niet-controlediensten	0	0
Totale honoraria voor fiscale adviezen	0	0
Totaal accountantskosten	**28**	**29**

5 Financiële baten en lasten

		2018	Begroting 2018	2017
5.1	Financiële baten			
5.1.2	Rente spaarrekening	0	9	3
5.2	Financiële lasten			
5.2.1	Rente lening	-15	-20	-23
5.2.2	Rente lasten overig	-7	-8	-10
Totaal		**-22**	**-19**	**-30**

Overige gegevens

1. Bestemming geconsolideerd exploitatiesaldo

Het exploitatie saldo ad. € 727 over het boekjaar 2018 is als volgt in de jaarrekening verwerkt: algemene reserve publiek € 707, algemene reserve privaat € 20.



Enkelvoudige Jaarrekening

Model K. Enkelvoudige balans per 31 december 2018 (x € 1.000,-)

(balans na verwerking resultaatsbestemming)

1	Activa	31-12-2018	31-12-2017
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	6.281	6.770
1.3	Financiële vaste activa	1.000	1.000
		7.281	**7.770**
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	431	520
1.7	Liquide middelen	3.970	3.277
		4.401	**3.797**
Totaal activa		**11.682**	**11.567**

2.	Passiva	31-12-2018	31-12-2017
2.1	Eigen vermogen	4.349	3.751
2.2	Voorzieningen	2.382	2.546
2.3	Langlopende schulden	0	450
2.4	Kortlopende schulden	4.951	4.820
Totaal passiva		**11.682**	**11.567**

Model L. Enkelvoudige staat van baten en lasten 2017 (x € 1.000,-)

		2018		Begroting 2018		2017	
	Baten						
3.1	Rijksbijdrage OCW	32.736		31.685		31.547	
3.2	Overige overheidsbijdragen	433		357		467	
3.5	Overige baten	2.362		1.974		2.220	
	Totaal baten		35.531		34.016		34.234
	Lasten						
4.1	Personele lasten	27.969		27.948		27.201	
4.2	Afschrijvingen	1.187		1.200		1.062	
4.3	Huisvestingslasten	1.922		1.903		1.858	
4.4	Overige lasten	3.893		3.609		3.749	
	Totaal Lasten		34.971		34.660		33.870
	Saldo baten en lasten		560		-644		364
5	Financiële baten en lasten		38		41		14
	Saldo exploitatie		598		-603		378

Grondslagen voor de enkelvoudige jaarrekening

Algemene toelichting
Voor de grondslagen ten aanzien van activa en passiva en voor de opstelling van de winst-en-verliesrekening wordt verwezen naar 'Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening' en verder opgenomen onderdeel grondslagen.
Voor zover de posten opgenomen in de enkelvoudige jaarrekening niet nader worden toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Model M. Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire Zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat 2018	Verklaring art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
Expl. Stichting	Stichting	Zwolle	4	326	7	Nee	0%	100%
Vrienden v. Greijdanus	Stichting	Zwolle	4	81	121	Nee	0%	100%

Consolidatie 100% houdt in dat in de rapportage aan OCW de jaarrekeningen van de school, de Exploitatiestichting en de stichting Vrienden van Greijdanus volledig moeten worden geconsolideerd.

Model N. Toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000,-)

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschaf-waarde 31-12-2017	Afschrijving t/m 31-12-2017	Boekwaarde 31-12-2017	investering 2018	Afschrijving 2018	Bijzondere waarde vermindering	Boekwaarde 31-12-2018
1.2.1.1	Gebouwen	9.468	5.723	3.745	162	237	400	3.270
1.2.2.2	Meubilair	2.901	1.759	1.143	164	166	0	1.141
1.2.2.3	Apparatuur	1.586	1.243	343	76	91	0	328
1.2.2.4	Overigen	5.529	3.891	1.638	691	740	0	1.589
		10.016	6.892	3.124	931	997	0	3.058
1.2.3	Studie boeken	20	12	8	4	5	0	7
	Egalisatierekening	-966	-860	-106	0	-52	0	-54
Totaal		**18.538**	**11.767**	**6.771**	**1.097**	**1.187**	**400**	**6.281**

De post gebouwen betreft zowel verbouwingen als nieuwbouw. Van de gebouwen berust het economisch claimrecht bij de gemeenten.

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000,-)

1.3 Financiële vaste activa

		31-12-2017	Verstrekkingen	Aflossingen	31-12-2018
1.3.3	Overige leningen	1.000	0	0	1.000
	Totaal	**1.000**	**0**	**0**	**1.000**

Overige leningen
Dit betreft een lening uitgegeven aan de Exploitatie-stichting Greijdanus. De lening is uitgegeven voor onbepaalde tijd zonder jaarlijkse aflossings-verplichting. Het rente percentage bedraagt 6%. De rente wordt per kwartaal achteraf voldaan.

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000,-)

1.5 Vorderingen

		31-12-2018	31-12-2017
1.5.1	Debiteuren	184	207
1.5.6	Overige overheden	0	0
1.5.7	Overige vorderingen	0	0
1.5.8	Overlopende activa	247	313
Totaal		**431**	**520**

De vorderingen op debiteuren, betreffen vorderingen algemeen. Vorderingen op ouders voor wat betreft ouderbijdragen zijn niet opgenomen, omdat deze vrijwillig zijn. Per 13-03-2019 bedroeg het openstaande saldo €47.

Op de debiteuren is een voorziening ad €30 (2017: €32) wegens vermoedelijke oninbare posten in mindering gebracht.
De overlopende activa hebben betrekking op vooruitbetaalde kosten.

1.7 Liquide middelen

		31-12-2018	31-12-2017
1.7.1	Kasmiddelen	2	3
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	3.968	3.274
Totaal		**3.970**	**3.277**

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Passiva

2.1. Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2017	Mutatie Eigen vermogen 2018	Resultaat 2018	Stand per 31 december 2018
Algemene reserve				
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.993	0	728	3.721
2.1.5 Algemene reserve privaat	758	0	-130	628
Totaal	**3.751**	**0**	**598**	**4.349**

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000,-)

2.2 Voorzieningen

		Balans 31-12-2017	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Balans 31-12-2018
2.2.1	Onderhoudsvoorziening	1.604	330	582	0	1.352
2.2.2.3	Individueel Keuzebudget	550	100	0	0	650
2.2.2.4	Jubileumvoorziening	283	51	48	0	286
2.2.2.5	Voorziening toekomstige uitkeringen	109	113	128	0	94
Totaal		**2.546**	**594**	**758**	**0**	**2.382**

De onderhoudsvoorziening is gevormd om groot onderhoud aan gebouwen gelijkmatig over de jaren te verdelen. Er is een meerjaren onderhoudsplan opgesteld in begin 2013. Dit plan wordt 1 keer in de 2 jaar herzien. Grondslag voor de voorziening is het meerjarenplan van 2013.

De voorziening Individueel Keuzebudget vloeit voort uit de CAO VO 2014-2015. Hiermee krijgen werknemers de beschikking over 50 klokuren die hen in staat stelt keuzes te maken die passen bij hun levensfase. De voorziening betreft de gespaarde uren augustus t/m december. Deze uren kunnen op een later tijdstip aangewend worden verlof, werkdrukvermindering of bepaalde doelbestedingen in geld.

De jubileumvoorziening is gevormd ten behoeve van toekomstige jubileumuitkeringen.
Ze is actuarieel berekend. Hierbij is rekening gehouden met de sterftetabel voor mannen en vrouwen, toekomstig personeelsverloop en salarisstijgingen.
De voorziening is contant gemaakt tegen een rekenrente van 2,5%.

Per ultimo 2015 is een voorziening gevormd ter dekking van de kosten die Greijdanus moet dragen als gevolg van WW-uitkeringen van ex-werknemers. Het aandeel van Greijdanus bedraagt 25% van de uitkeringskosten.

2.3 Langlopende schulden

		Stand 01-01-2018	Aangegane leningen 2018	Aflossingen 2018	Stand 31-12-2018	Looptijd >1jaar	Looptijd >5jaar
2.3.5	Lening Rabobank IJsseldelta	450		450	0	0	0
Totaal		**450**	**0**	**450**	**0**	**0**	**0**

Op 7 november 2013 is een lening afgesloten bij de Rabobank IJsseldelta als gevolge van de gestelde liquiditeitseisen door het Ministerie van OC&W. De lening heeft een looptijd van 8,5 jaar tegen een rente percentage van 4,1% (5 jaar vast). De aflossing vindt lineair plaats, € 8.333 per maand achteraf. De 1e aflossing vond plaats op 31 januari 2015.Ten behoeve van deze lening is een pandrecht gevestigd op de inventaris en alle rechten en vorderingen uit hoofde van bedrijf of beroep. Eind november 2018 is het restant van de lening ad € 366.667 volledig afgelost.

Model N. Vervolg toelichting op de enkelvoudige balans (x € 1.000,-)

2.4	**Kortlopende schulden**		
		31-12-2018	31-12-2017
2.4.3	Crediteuren	639	1.340
2.4.4	OCW	458	310
2.4.6	Rekening courant	771	625
2.4.7	Belastingen en sociale premies	954	922
2.4.8	Pensioenlasten	356	331
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.559	1.239
2.4.10	Overlopende passiva	214	53
Totaal		**4.951**	**4.820**

De schuld aan het Ministerie van OCW vloeit voort uit het (nog) niet geheel besteden van de bekostiging als gevolg van diverse subsidie regelingen. Besteding vindt plaats in het komende jaar.

De overige kortlopende schulden bestaan voor een belangrijk deel (€ 1.002) uit verplichtingen personeel.

De overlopende passiva betreft vooruit ontvangen ouderbijdragen. Deze bijdragen worden aan het beginjaar van het schooljaar in rekening gebracht en vallen maandelijks vrij ten gunste van de exploitatie.

Niet in balans opgenomen verplichtingen en regelingen.
De verplichtingen wijken niet af van de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening.

Model O. Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en laten (x € 1.000,-)

3. Baten

3.5 Overige baten

		2018	Begroting 2018	2017
3.5.1	Verhuur	52	47	65
3.5.2	Detachering personeel	256	146	251
3.5.5.1	Ouderbijdragen	332	362	359
3.5.5.2	Ouderbijdragen, werkweken	358	399	384
3.5.6.1	Overige baten	121	13	35
3.5.6.2	Overige baten, keuken	29	29	29
3.5.6.3	Overige baten, ziekengeld	73	67	178
3.5.6.5	Overige baten, algemeen	1.141	911	919
Totaal		**2.362**	**1.974**	**2.220**

4. Lasten

4.2 Afschrijvingen

		2018	Begroting 2018	2017
4.2.2	Gebouwen	237	283	261
4.2.3	Meubilair, Inventaris en apparatuur	997	981	911
4.2.4	Studieboeken	5	2	5
4.2.5	Onttrekking egalisatierekening	-52	-66	-115
Totaal		**1.187**	**1.200**	**1.062**

4.3 Huisvestingslasten

		2018	Begroting 2018	2017
4.3.1	Huur	262	241	250
4.3.3	Onderhoud	275	236	279
4.3.4	Energie	291	314	302
4.3.5	Schoonmaakkosten	534	549	504
4.3.6	Heffingen	213	244	206
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	330	300	300
4.3.8	Overige huisvestingslasten	17	19	17
Totaal		**1.922**	**1.903**	**1.858**

Model O. Vervolg toelichting op de enkelvoudige staat van baten en laten (x € 1.000,-)

4.4 Overige materiële lasten

		2018	Begroting 2018	2017
4.4.1	Administratie en beheerslasten	1.755	1.552	1.541
4.4.2.1	Inventaris en apparatuur lasten	174	185	210
4.4.2.2	Leermiddelen	1.419	1.345	1.438
4.4.4.2	Overigen, keuken	99	82	95
4.4.4.5	Overigen, werkweken/excursies	446	445	465
Totaal		**3.893**	**3.609**	**3.749**

5 Financiële baten en lasten

		2018	Begroting 2018	2017
5.1	Financiële baten			
5.1.1	Rente lening u/g	60	60	60
5.1.2	Rente spaarrekening	0	9	3
	Saldo financiële baten	*60*	*69*	*63*
5.5	Financiële lasten			
5.5.1.1	Rente lening o/g vereniging	0	0	16
5.5.1.2	Rente lening Rabo	15	20	23
5.5.2	Rente lasten overig	7	8	10
	Saldo financiële lasten	*22*	*28*	*49*
Totaal		**38**	**41**	**14**

Overige gegevens

1. Bestemming enkelvoudig exploitatiesaldo

Het exploitatie saldo ad. € 598 over het boekjaar 2018 is als volgt in de jaarrekening verwerkt:

- € 728 ten bate van de algemene reserve publiek
- € 130 ten laste van de algemene reserve privaat

2. Gebeurtenissen na balansdatum

Geen.

Controleverklaring

VAN REE ACCOUNTANTS
registeraccountants en belastingadviseurs

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle
Postbus 1509
8001 BM Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland te Zwolle gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; 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 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost Nederland 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.

Van Ree Accountants is een handelsnaam van Van Ree Accountants BV.
Op al onze diensten zijn de SRA-Algemene voorwaarden van toepassing die gedeponeerd zijn onder nummer 40481496 bij de Kamer van Koophandel te Utrecht.
Op verzoek worden deze kosteloos toegezonden.

Bijlage 1. De Greijdanus medewerker



Gebaseerd op "Ikigai" concept

Bijlage 2. Placemat 0.07



Bouwstenen GO

Schitteren in Zijn licht
Missie en beloften

greijdanus
Schitteren in Zijn licht

Leeromgeving

We geven persoonlijk onderwijs waar de jongere wordt gezien, geholpen, leert leren, ruimte krijgt en wordt uitgedaagd.

We geven het onderwijs *samen* als christenen vorm. Het is zichtbaar in leren, leven, bidden en werken. De jongere draagt daarin *verantwoordelijkheid* en krijgt onderwijs vanuit onze christelijke levensovertuiging èn vanuit een overdachte visie *(Christus volgen)*.

Daarin leggen we een accent op onze waarden:

- *(zelf)verantwoordelijkheid:* de jongere ontwikkelt zich gericht op liefde, krijgt feedback gericht op groei en maakt keuzes en leert deze te verantwoorden.
- *verschil:* de jongere leert door gedifferentieerd onderwijs, waarin hij aan de hand van leerdoelen kiest voor een persoonlijk leerproces en leert van verschillen tussen mensen.
- *samenhang:* de jongere krijgt betekenisvol onderwijs vanuit onze identiteit, gericht op integratie en toepassen, met doelgerichte ontwikkelingsmogelijkheden en besef van de betekenis in de maatschappij.
- *(christelijke) vorming:* de jongere vormt zichzelf, leert na te denken over geloof en krijgt vormingsonderwijs aangeboden. Daardoor kan zij *groeien* als *verantwoordelijke* christen om, in en voor de wereld, Christus te volgen: om zich te verwonderen en te *genieten*, zicht te krijgen op haar mogelijk- en verantwoordelijkheden en te leren 'samen leven'. Voor vorming gebruiken we het Greijdanus Agora-model. We ondersteunen het in dagopeningen, vieringen, vakken en leer-inhoud.
- *verschil* en *samen* zijn zichtbaar in groeperingsvormen en ontmoetingsmogelijkheden.
- leerlingondersteuning/mentoraat dragen bij aan 'gezien worden' en veilig voelen.

(Bron: Onderwijsvisie vs 0.8; Verslag Vorming)

Leerlingruimte

Jongeren hebben een speciale en gewaardeerde positie in de school volgend uit onze mensvisie. Deze ruimte vullen we heel specifiek vanuit de waarde verantwoordelijk. Niet regels staan voorop, maar het (zelf-) verantwoordelijk vorm geven van de waarden van Greijdanus. (Bron: Leerlingstatuut). Dat betekent iets voor participatie op alle niveaus van de participatieladder: van geïnformeerd worden, via meepraten, meebeslissen, tot zelf verantwoordelijkheid dragen voor het leren. Jongeren worden actief ingezet als medewerker voor geschikte werkzaamheden in de school. Dat kan als onderdeel van het leerproces, op vrijwillige basis en als betaalde kracht. Het Bureau van Waarden faciliteert dit.

Gebouwde ruimte

Het gebouw maakt onze waarden zichtbaar en ondersteunt de realisatie van onze visie.
...

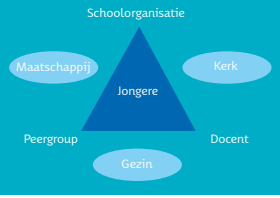
Capaciteiten - Vormen → CV-GO

Wat we geloven

We geloven in een machtige God en Vader. Hij zorgt voor ons en is genadig. Hij is naar ons toegekomen in Zijn Zoon Jezus Christus en heeft verlossing gebracht voor Zijn kinderen. Door de Heilige Geest vernieuwt Hij ons. Dat is een gewel-dig gegeven in een wereld van gebrokenheid. In ondermeer Zijn Woord, de bijbel, leren we Hem kennen. We omarmen van harte een traditie waarin wordt beleden dat de drie gereformeerde belijdenisgeschriften een betrouwbare samenvatting bieden van de inhoud van het christelijk geloof.
(Bron: Identiteitsdocument pag. 2-3)

School identiteit

We zijn een gereformeerde school
We geloven dat we mogen en moeten 'Schitteren in Zijn licht'.
We zijn een school op basis van Nederlands recht (o.a. WVO).
We zijn meer dan een school. Wij zijn een leef- en geloofsgemeenschap. Ook voor het welzijn van jongeren (Heel de mens).
We willen ervoor zorgdragen dat jongeren tot hun recht komen in een direct beïnvloedbare context van docent, schoolorganisatie en peergroup in samenhang met de context van gezin, kerk en maatschappij (the medium is the message).
(Bron: Identiteitsdocument pag. 4-6)



Overtuigingen

We willen werken vanuit de volgende waarden:



Deze zijn van betekenis voor onze mensvisie, onze pedagogische en onderwijskundige visie, onze visie op professioneel handelen en onze maatschappelijke positie. Onze mensvisie is gelijk voor iedereen in de school. Rollen en individuele mensen verschillen. We hebben extra aandacht voor mensen die het niet vanzelf redden.
(Bron: Identiteitsdocument pag. 6-7)

Capaciteiten - Vormen → CV-GO

School & omgeving

Als school zijn we ingebed in een bredere maatschappelijke context. Als maatschappelijke onderneming en partner (verschil) organiseren we samen met relevante partners oplossingen (dienstbaar) voor:

- jongeren verbonden met de school (leren, vorming en welzijn).
- de opleiding van medewerkers.
- een doelmatige inzet van middelen.
- ouders met het oog op het welzijn van jongeren en gezinnen.
- ontwikkelingen in de regio en het onderwijs.

Relevante partners zijn hierin tenminste het aanleverend primair onderwijs, opleidingsinstituten, samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, stageorganisaties, kerken, het Menso Alting College en organisaties voor jeugdzorg. De Vriendenstichting van Greijdanus is hierin een belangrijk middel.
(Bron: Verslag Maatschappelijke inbedding en het Meerjarig Beleidsplan 2017-2018)

Ruimte van de schoolleider

We dragen zorg voor en verantwoorden ons over:

- een school die merkbaar van harte leeft vanuit de missie 'Schitteren in Zijn licht'.
- vormgeving en onderhoud van de identiteit van de school (het merk).
- dat we werken vanuit de waarden op alle niveaus in de organisatie en met relevante maatschappelijke partners (congruent en consistent organiseren op alle niveaus).
- de wijze waarop de continuïteit van de school geborgd wordt.
- dat de basis op orde is. Het gaat over thema's als veiligheid, integriteit, financiën, voldoende leerlingen, goede en voldoende medewerkers, kwaliteit(sbeleid).
- doelmatige relaties met relevante partners.
- de relatie met de leefomgeving.

Professionele ruimte

Een Greijdanus professional:

- committeert zich aan de doelen van Greijdanus waarvan een bijzonder onderdeel is dat wij 'Christus willen volgen' en draagt zo bij aan de ontwikkeling van leerlingen die Christus willen volgen, liefhebben en kennen.
- voldoet aan standaarden van de beroepsgroep.
- blijft voortdurend leren door bijscholing en reflectie (ook van anderen) op zijn handelen en heeft kennis van de actuele stand van relevante publicaties *(groeien)*.
- geeft dit met anderen in de organisatie vorm *(samen)*.
- levert vanuit zijn persoonlijke kwaliteiten *(verschil)* een bijdrage aan de hele organisatie *(samen)*.
- wil er zijn voor leerlingen, collega's, de school en de samenleving *(dienstbaar)*.
- handelt verantwoord, verantwoordt zich hierover en is hierop aanspreekbaar *(verantwoordelijk)*.
- heeft passie voor zijn werk en ervaart waardering *(genieten)*.

(Bron: Professie en Passie)

Dit is zichtbaar in drie rollen:

- rolmodel
- leermeester
- vertrouwenspersoon

(Bron: Identiteitsdocument pag. 8-9)

DE BASIS OP ORDE

Versie 0.07, februari 2019

Uitgave juli 2019

Bestuursverslag 2018

Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs

Oost-Nederland te Zwolle

greijdanus

Schitteren in Zijn licht