

Jaarverslag 2021



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Managementsamenvatting	7
Highlights van 2021	8
BESTUURSVERSLAG	
Voorwoord	12
Voorwoord	13
1. Alfa-college	14
1.1 Strategisch beleid	15
1.2 Organisatieontwikkeling en besturingsfilosofie	16
1.3 Organisatie	22
1.4 Juridische structuur	23
1.5 Raad van Toezicht	24
1.6 Naleving code goed bestuur in het mbo 2021	26
1.7 Evaluatie College van Bestuur	28
1.8 Ondernemingsraad	29
1.9 Studentenraad	32
1.10 Instellingsadviesraad	37
1.11 Belanghebbenden	37
2. Onderwijsontwikkelingen	38
2.1 Instellingsbrede onderwijsontwikkelingen	39
2.1.1 Campusontwikkelingen	39
2.1.2 Onderwijsontwikkelingen	41
2.1.3 Kwaliteitsagenda	43
2.1.4 Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	48

2.1.5 Practoraat 'Verschillen waarderen'	49
2.1.6 Lectoraat 'Ondernemen in verandering'	51
2.2 Locatiespecifieke onderwijsontwikkelingen	52
2.2.1 Koersuitspraak 1 'Samen bereiden we onze studenten voor om blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn'	52
2.2.2 Koersuitspraak 2 'Samen werken wij aan een sterke regio'	60
2.2.3 Koersuitspraak 3 'Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld'	65
3. Onderwijs en Examinering	71
3.1 Studiesuccessen	72
3.2 Studenttevredenheid	72
3.3 Passend onderwijs	75
3.4 Keuzedelen	77
3.5 Aanpassingen mbo-opleidingenaanbod	78
3.6 Kwaliteit onderwijs en examinering	80
3.6.1 Kwaliteitsborging	80
3.6.2 Onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs	80
3.6.3 Interne audits	81
3.6.4 Examinering	81
3.7 Afwijking onderwijstijd	82
3.8 Burgerschap en LOB	83
3.9 Veilige school	87
3.10 Internationalisering	88
4. Personeel	92
4.1 Strategische personeelsplanning	93
4.2 Duurzame inzetbaarheid	93
4.2.1 Vitaliteitsbeleid	93

4.2.2 Verzuim en inzetbaarheid	94
4.2.3 Afspraakbanen	95
4.2.4 Medewerkersonderzoek	95
4.2.5 Werkdrukplan	96
4.3 Professionalisering	96
4.3.1 Professionalisering medewerkers	97
4.3.2 Organisatie- en leiderschapsontwikkeling	100
4.4 Mobiliteit	100
4.4.1 Loopbaanontwikkeling	100
4.4.2 Door- en uitstroom	101
4.4.3 Doorstroom en salarismix	101
4.5 BVMBO	101
5. Bedrijfsvoerende processen	103
5.1 Facilitaire processen en risico-inventarisatie	104
5.2 Digitalisering	105
5.3 Marketing, communicatie en voorlichting	106
5.4 Informatiebeveiliging en privacy	108
6. Financiën	111
6.1 Toelichting College van Bestuur	112
6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen	115
6.3 Analyse van verschillen tussen realisatie en begroting	118
6.4 Vooruitblik en begroting 2022	120
7. Continuïteit	122
Continuïteitsparagraaf	123
8. Notitie Helderheid	134

Notitie Helderheid 2004 in de bekostiging van BVE	135
Bijlagen Deel A	139
Bijlage 1: Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	140
Bijlage 2: Aantal studenten, inclusief cursisten en leerlingen	141
Bijlage 3: Resultaten studenttevredenheid	143
Bijlage 4: Onderwijsresultaten	147
Bijlage 5: Beroepsopleidingsaanbod	148
Bijlage 6: Personeel	149
6.1 Formatie	149
6.2 Samenstelling personeelsbestand	150
6.3 Loopbaan en ontwikkeling	152
Bijlage 7: Invloed belanghebbenden	155
Bijlage 8: Samenstelling RvT, OR, SR en IAR	156
Bijlage 9: (Neven)functies CvB en RvT	158
Bijlage 10: Realisatie Kwaliteitsafspraken	159
Bijlage 11: NPO-gelden	185
1. Balans per 31-12-2021 na resultaatsbestemming	187
Balans per 31-12-2021 na resultaatsbestemming	188
2. Staat van Baten en Lasten over 2021	190
Staat van Baten en Lasten over 2021	191
3. Kasstroomoverzicht 2021	192
Kasstroomoverzicht 2021	193
4. Grondslagen voor de jaarrekening	196
Grondslagen voor de jaarrekening	197
5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	205

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	206
6. Model G	216
	217
7. Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	220
Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	221
8. Verbonden partijen	223
Verbonden partijen	224
9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	227
Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	228
10. Voorstel tot bestemming van het resultaat	243
Voorstel tot bestemming van het resultaat	244
11. Gebeurtenissen na balansdatum	245
Gebeurtenissen na balansdatum	246
1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	247
	248
2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	253
Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	254
3. Gegevens over de rechtspersoon	255
Gegevens over de rechtspersoon	256



Managementsamenvatting

Highlights van 2021

Januari

Studenten Alfa-college bedenken Pop-up store bij Jumbo Euroborg

Samen met Jumbo Euroborg, Alfa-college Boumaboulevard en het lectoraat Ondernemen in Verandering wordt er dit jaar een Jumbo pop-up store gerealiseerd. Studenten van de opleidingen Medewerker Marketing en Communicatie en Junior Accountmanager zijn verantwoordelijk voor een innovatief plan voor een pop-up store bij de Jumbo vestiging. De 'Kritische Vrienden' vanuit de Health Hub Roden helpen hen dit plan naar een hoger niveau te tillen. Een prachtige praktijkopdracht ten tijde van corona.

[Lees meer >>](#)



Februari

Studenten bouwen raceboot op waterstof

Zes technische studententeams van het Alfa-college bouwen een raceboot op waterstof om eind mei mee te racen tijdens de Solar Boat Race in Groningen. Gedeputeerde Nienke Homan van de Provincie Groningen gaf donderdag het startschot van het bouwproces tijdens de Online Masterclass; Hoe tof is waterstof!

[Lees meer >>](#)

maart

Via virtuele wereld pesten terugdringen

Één op de tien kinderen wordt gepest en kan daar tientallen jaren last van houden. In het lesprogramma van de opleiding [Onderwijsassistent](#) op de locatie Kluiverboom is de anti-pesttraining Pestpectief opgenomen. Hoe helpt kijken vanuit een virtuele wereld mee in het creëren van een veilige school?

[Klik hier](#) om het filmpje te bekijken





april

Leven lang ontwikkelen

Gea Kikkert volgde een opleiding Helpende plus bij het Alfa-college. In april ontving ze haar diploma. Op Linked-In uitte ze haar blijdschap en trots. Zo zie je maar, je bent nooit uitgeleerd en je kunt je bij het Alfa-college een leven lang ontwikkelen.

[Lees meer >>](#)

mei

Theorie en praktijk komen samen op Groningen airport Eelde

Sinds april krijgt een groep van onze studenten Beveiliging niveau 2 les op Groningen Airport Eelde. Het vliegveld wordt gebruikt om in samenwerking met Securitas de theorie in praktijk te brengen. Iedereen is enthousiast en denkt al na over een vervolg. [Klik hier](#) om het filmpje te bekijken.



juni

Studenten krijgen podium in Forum Groningen

Samen met Forum Groningen presenteren we Flash Expo. Vanaf donderdag 10 juni is het Forum Groningen vijf weken lang op de donderdagen hét speelterrein voor onze studenten. De studenten die dit jaar door corona maar weinig fysiek op school zijn geweest, hebben zeker niet stil gezeten. Ze hebben steengoed werk geleverd en ze staan te springen om onder andere een waterstofboot, designmeubelen en een fotoreportage over zorg ten tijde van corona te tonen. Samen met de docenten van de verschillende opleidingen realiseren ze de ALFA FLASH EXPO tot en met 8 juli.

[Lees meer >>](#)



Juli

Samenwerkingsovereenkomst Alfa-college en Van Wijnen

Op maandag 5 juli ondertekende onze regiodirecteur Marion Arends samen met vestigingsdirecteur Victorine De Graaf-Peters van Van Wijnen een samenwerkingsovereenkomst. Samen met dit bouwconcern gaan we onderling kennis delen over vernieuwingen en veranderingen in de bouw op het gebied van duurzaamheid, circulariteit en aardbevingsbestendigheid. Volgens BouwendNederland is er een landelijk tekort van 330 duizend woningen en de ambitie om zeven miljoen panden te verduurzamen. Bouwers zijn daarom hard nodig. We proberen om samen met Van Wijnen daar ons steentje aan bij te dragen door beroepsopleidingen en bij- en nascholing naar een hoger niveau te tillen. [Lees meer >>](#)



augustus

Waterstof Tiny House toert rond in Drenthe

Het Waterstof Tiny House is klaar en gaat vanaf dinsdag 14 september 2021 op tour langs zes gemeenten in de regio Zuid- en Oost-Drenthe. In het tiny house wordt gedemonstreerd hoe waterstof als brandstof in woningen kan worden gebruikt en het toont hoe circulair bouwen in de praktijk werkt. Studenten van het Alfa-college in Hoogeveen hebben de duurzame woning mede ontwikkeld en gebouwd. [Lees meer >>](#)

september

Van opening naar planetproof opleiden

Onder grote belangstelling is de circulair verbouwde school van het Alfa-college in Hoogeveen met een tweedaagse opening officieel in gebruik genomen. De opening is direct het startschot voor een vernieuwde visie: Het Alfa-college brengt duurzaamheid in de praktijk en gaat planetproof opleiden. [Lees meer >>](#)





oktober

Diversity day op locatie Boumaboulevard

Diversity Day 2021. In oktober vieren we dat iedereen anders is en zichzelf mag zijn. Dat er ruimte is voor diversiteit. *Openup*; iedereen anders is het thema op onze onderwijslocatie Boumaboulevard. Anders zijn is nog niet altijd vanzelfsprekend.

[Klik hier](#) om het filmpje te bekijken.

november

Alfa's goud

Passie en enthousiasme stond centraal tijdens het event Alfa's Goud op dinsdag 30 november. Tijdens dit verkiezingsevent werd het Beste leerbedrijf, de Beste praktijkopleider, de Beste docent, de Beste medewerker en de Beste student gekozen. Student Fleur van der Zee (19 jaar, student Bouwkunde) won met haar pakkende pitch over haar droomhuis en sprak haar wens uit: meer meiden in de bouw. [Lees meer >>](#)



december

Simulatiepoppen creëren levensechte situaties

Levensechte situaties op het gebied van verzorging en verpleging nabootsen: de simulatiepoppen waarmee onze zorgstudenten werken doen het. Vanaf deze week volgen de studenten van de opleidingen Maatschappelijk verzorgende IG en Mbo-Verpleegkundige in Groningen lessen met de simulatiepoppen. Met twee poppen bieden we onze studenten veel nieuwe mogelijkheden die ze tot nu toe op school niet konden oefenen. Een prachtige onderwijsinnovatie waarmee we kennis, houding en vaardigheden bij elkaar brengen. [Lees meer >>](#)



Alfa - college

Voorwoord



Voorwoord

In 2021 hebben we mooie stappen gezet in het realiseren van onze strategische doelen en speerpunten. Dat doen we samen met docenten, begeleiders en ondersteuners: 'samen ondernemend leren' om de droom van studenten waar te maken en hen voor te bereiden blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn. Het is geweldig om te zien met welke betrokkenheid, creativiteit en plezier dat in de dagelijks praktijk vorm krijgt!

De NPO-middelen zijn een welkome bijdrage voor het realiseren van extra ondersteuning en begeleiding aan onze studenten en het beperken van de impact van de pandemie op de studievoortgang, brede ontwikkeling en het welzijn van onze studenten. Daarnaast dragen de middelen bij aan het versterken, verbreden en verdiepen van onze strategische doelen en de speerpunten in de Kwaliteitsagenda. Dat we daarin op de goede weg zijn, blijkt uit de tevredenheid van de CKMBO over de wijze waarop we dat instellingsbreed aanpakken en monitoren.

Ook werken we op verschillende thema's aan versterking en verdieping van de samenwerking met onze partners in de regio. Mooi voorbeeld daarvan is DNA, een samenwerkingsverband in de noordelijke regio van Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. Met een gezamenlijke koers richt DNA zich op een aantal relevante maatschappelijke thema's om te komen tot een gedeelde agenda op weg naar een groene, gezonde, gelukkige en gelijkwaardige regio en een betere wereld.

Een van de strategische thema's die topprioriteit heeft is Leven Lang Ontwikkelen. We staan voor een aantal stevige maatschappelijke en regionale uitdagingen. Demografische ontwikkelingen (krimp en vergrijzing), een tekort aan vakmensen en een kortere doorlooptijd van beroepen in een snel veranderende samenleving. Dat alles vraagt om als mbo met de partners samen de schouders eronder te zetten om meer impact te kunnen maken. En door ontwikkelingen zoals digitalisering en nieuwe technologieën, veranderen de eisen die aan werknemers worden gesteld steeds sneller. Het up-to-date houden van professionele kennis en vaardigheden is dan ook belangrijker dan ooit.

Als mijlpaal in het kader van het speerpunt duurzaamheid hebben we in 2021 de geheel circulair verbouwde locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen feestelijk in gebruik genomen. Onze ambitie voor de toekomst hebben we verwoord in een strategische nota: 'Planetproof in de praktijk'. Als Alfa-college willen we een verbindende schakel zijn in een sterk regionaal netwerk van circulaire en duurzame samenwerkingspartners en een boegbeeld van circulariteit en duurzaamheid in Noord-Nederland. Dat is een van de manieren om meer waarde te creëren voor een betere wereld en de aarde in betere staat over te dragen aan de volgende generaties, zodat zij een gezond, veilig en gelukkig leven kunnen opbouwen.

We mogen en kunnen dat alles doen vanuit een gezonde financiële positie. Dat is reden tot dankbaarheid en geeft ons de mogelijkheid om onze maatschappelijke opdracht te vervullen. Daar blijven we volle kracht voor gaan met onze medewerkers en partners!

College van Bestuur,

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid



1. Alfa-college

1.1 Strategisch beleid

In 2019 hebben we ons strategisch beleid tot 2023 vastgesteld, getiteld 'Samen ondernemend leren'. Hierin hebben we onze missie als volgt beschreven:

Het Alfa-college realiseert als christelijk ROC samen met zijn partners een duurzaam effect op mens, regio en wereld door uitdagende leersituaties te creëren.

Vanuit deze missie hebben wij onze visie verwoord in drie koersuitspraken:

1. Samen bereiden we onze studenten voor om blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn.
2. Samen werken wij aan een sterke regio.
3. Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld.

We hanteren daarbij de volgende kernwaarden:

- **Vertrouwen:** we bieden een uitdagend ontwikkelingsklimaat. Studenten en medewerkers krijgen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. We vinden het daarbij belangrijk dat we zeggen wat we gaan doen en dat we vervolgens doen wat we zeggen.
- **Verbinden:** we verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. We gaan voor een duurzame, professionele relatie.
- **Ondernemen:** we denken in kansen, verleggen onze grenzen en gaan naar buiten. We denken win-win en creëren synergie. In deze waarde komt ons rentmeesterschap tot uiting.

In 2021 hebben we ervoor gekozen in de kaderbrief meer inhoudelijk richting te geven aan de jaarplannen van de locaties en de unit Bedrijfsvoering. Dit hebben we gedaan door vijf speerpunten te formuleren, die niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang betekenis hebben:

- Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
- Flexibilisering
- Digitalisering
- Vitaliteit
- Duurzaamheid

Wij hebben de locaties uitgedaagd om op elk van deze thema's (innovatieve) verbeterstappen te maken. De realisatie hiervan leest u terug in [hoofdstuk 2 'onderwijsontwikkelingen'](#).

Het in afstemming met regionale partners werken aan een sterke regio vraagt van onze medewerkers dat zij zich voortdurend ontwikkelen. Dat kan door gerichte scholing, stages, masteropleidingen, etc. Daarnaast doen we dat door het werken in professionele leergemeenschappen: divers samengestelde groepen mensen die in min of meer vaste samenstelling steeds de eigen praktijk delen en onderzoeken om zo een cultuur van leren te creëren. Het eigen team kan functioneren als professionele leergemeenschap, zoals in de methodiek van Stichting Leerkracht, maar afhankelijk van het doel kan de leergemeenschap ook bestaan uit medewerkers van meerdere teams en externe partners, zoals in de methodiek van Kaizen.

In 2020 vonden de eerste verkennende samenwerkingsgesprekken plaats tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. Nadat de gesprekken vanwege corona een tijd stil hadden gelegen, zijn deze in het voorjaar van 2021 weer opgepakt. De drie Colleges van Bestuur hebben uitgesproken op een organische manier meer naar elkaar toe te willen groeien, door gericht samen te werken aan gezamenlijke speerpunten en ontwikkelingen ten behoeve van een sterke regio. Thema's waarop de samenwerking wordt gezocht zijn: Leven Lang Ontwikkelen, Digitalisering & Processen, Kerncampus & Opleidingenportfolio en HRM.

1.2 Organisatieontwikkeling en besturingsfilosofie

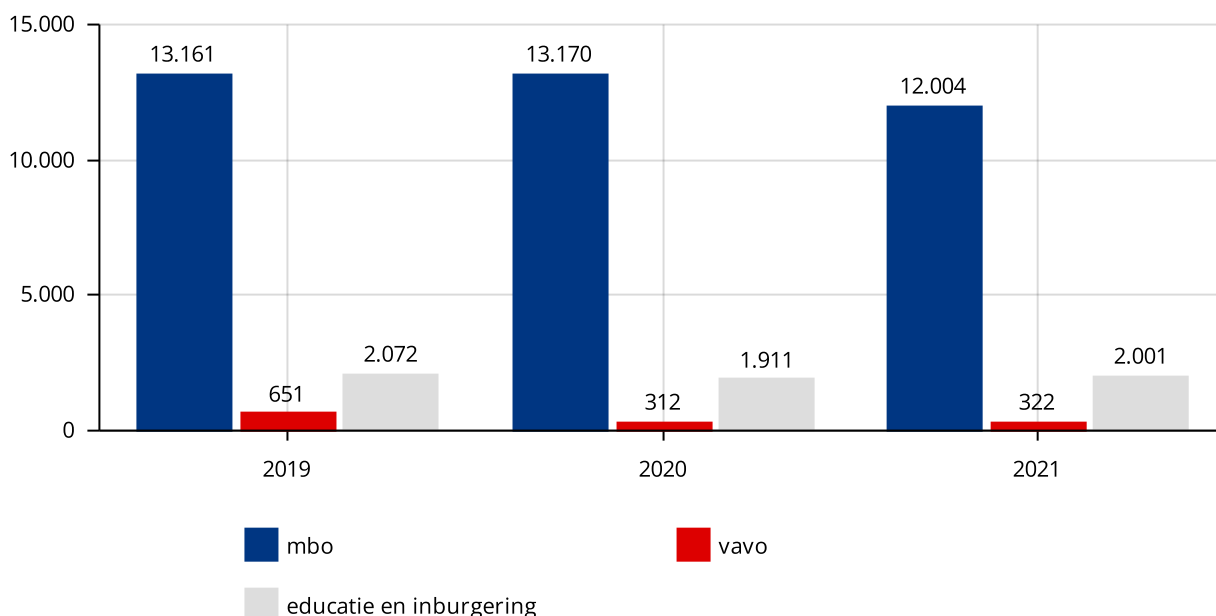
Profiel van de organisatie

Het Alfa-college is het christelijke regionaal opleidingscentrum (roc) voor Noord- en Oost-Nederland. Het Alfa-college leidt jonge mensen en volwassenen op voor de samenleving van nu en straks. Dit doen wij niet alleen, maar in nauwe samenwerking met bedrijven, instellingen en andere onderwijsorganisaties.

Jongeren en volwassenen kunnen bij ons terecht voor een mbo-opleiding, het vavo, een inburgerings- en/of educatief traject, een cursus of een bedrijfsopleiding. We hebben vestigingen in de regio's Groningen (inclusief de vestigingsplaatsen Leek en Assen), Hoogeveen en Hardenberg.

Ruim 14.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus. Zo'n 1340 medewerkers zorgen iedere dag voor onderwijs waarmee onze studenten later kansen hebben in hun leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

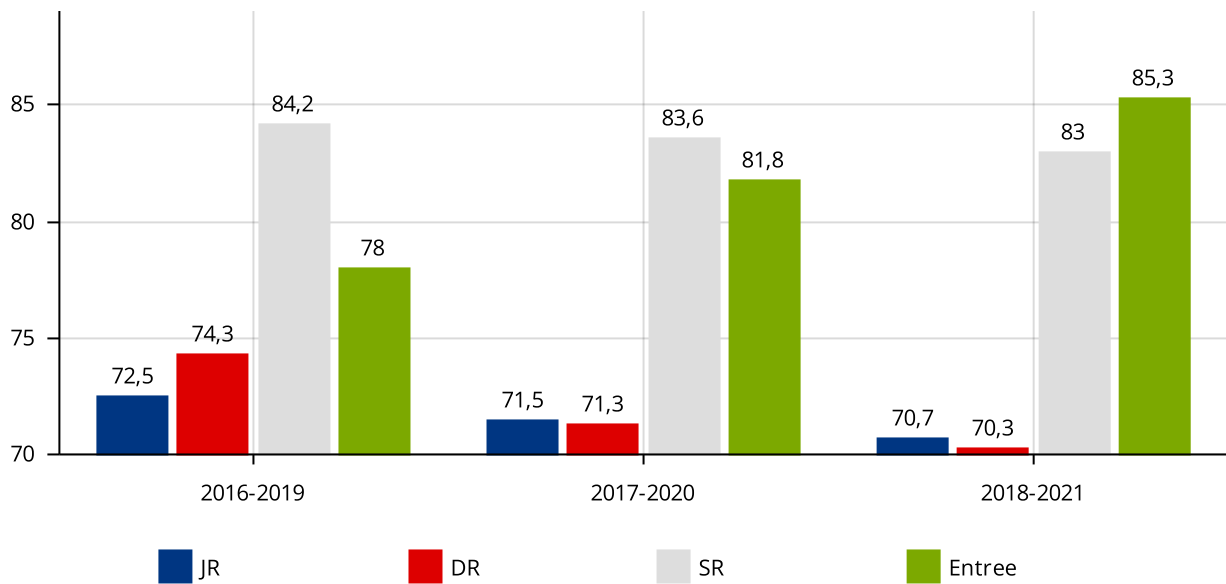
Aantal studenten



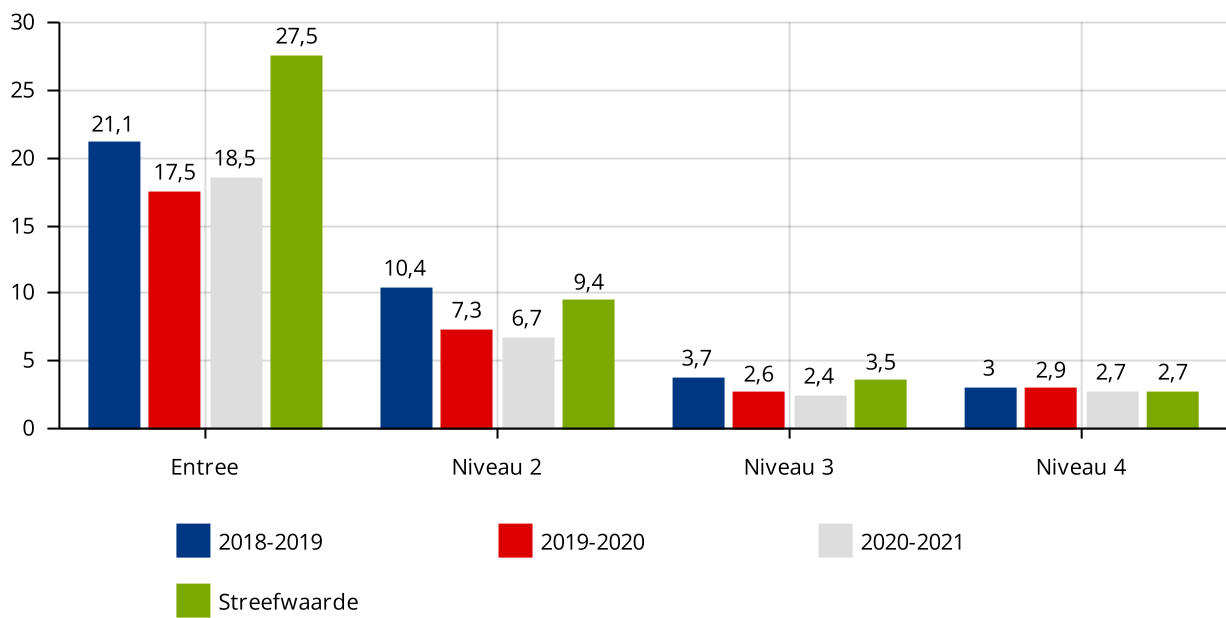
De aantallen 2021 zijn gebaseerd op de ontvangen terugmeldingen bekostigingsgegevens vanuit het Ministerie van OC&W d.d. 14 maart 2022 met kenmerk 2022/2/18030486

Jaar-, diploma-, en startersresultaat en rendement Entree

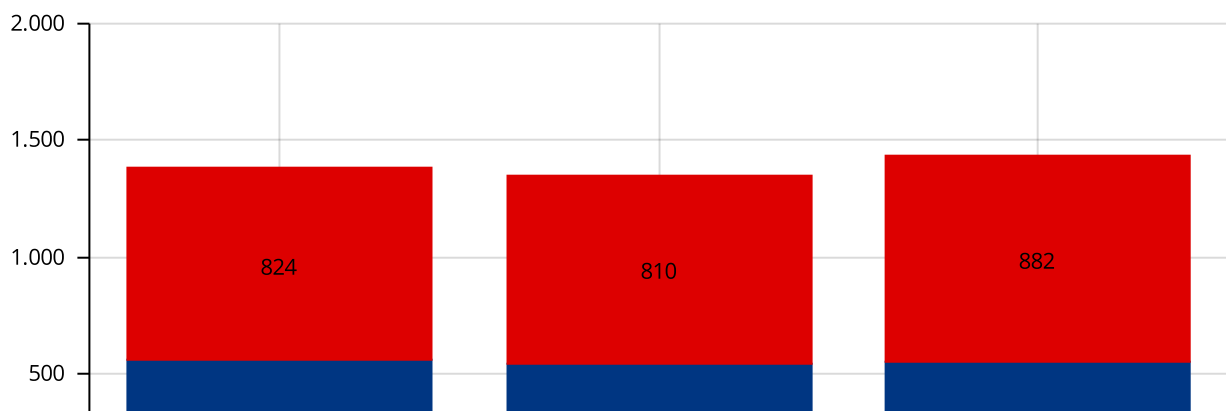


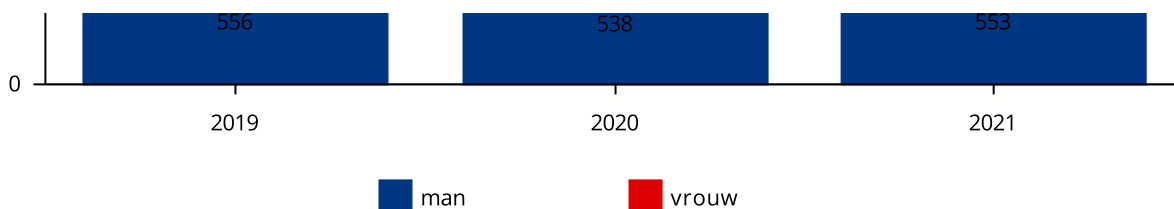


Percentage vroegtijdig schoolverlaten VSV

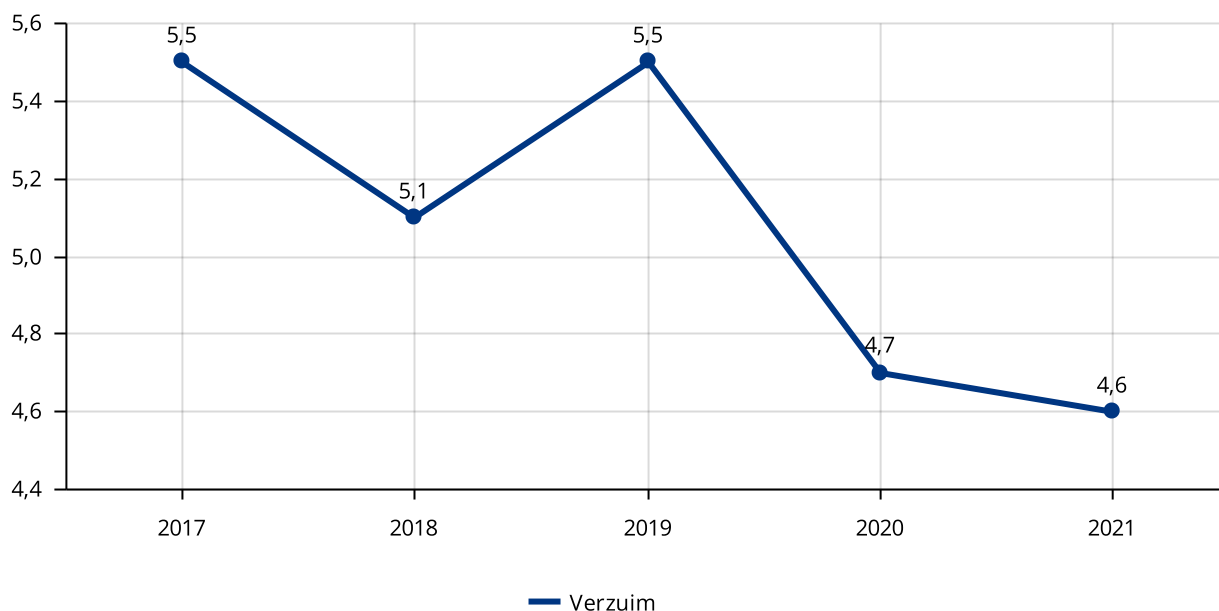


Aantal medewerkers





Verzuim



Menselijke maat

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een gering aantal deelnemers. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen deelnemers hier groter zijn, is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de JOB-monitor van 2018 en 2020 en uit ons eigen deelnemerstevredenheidsonderzoek uit 2019 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

Tabel menselijke maat studenten

Vraag	score JOB 2018*	score DeTeO 2019*	score JOB 2020*
Heb je goed contact met je docenten?	3,8	3,8	3,5
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?	3,6	3,5	3,5
Kun je je werkervaringen voldoende op school bespreken?	3,9	3,7	3,7
Weet je waar of bij wie je terecht kunt als je een klacht hebt?	75% weet dat	3,5	3,0
Voel je je veilig op school?	4,1	3,9	4,2
Hoe vind je de sfeer binnen de school?	3,9	3,7	3,8

* de scores zijn bepaald op een 5-puntsschaal

Voor uitgebreidere informatie over de studententevredenheid zie ook [paragraaf 3.2](#).

Als het gaat om het ervaren van de menselijke maat door de medewerkers in het Alfa-college, kan dat onderbouwd worden met de relevante scores op vragen in de medewerkersonderzoeken die in 2018 en 2020 zijn uitgevoerd:

Tabel menselijke maat medewerkers

Vraag	score MO 2018	score MO 2020
Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen het Alfa-college.	7,4	7,5
Ik voel dat ik gewaardeerd word door het Alfa-college.	6,5	6,9
Ik heb plezier in mijn werk.	7,8	7,5
Ik voel me veilig op school.	8,0	7,7
Ik ben tevreden over mijn collega's.	7,6	7,7
Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.	8,5	8,7
Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken.	6,7	6,9
Ik ervaar goede samenwerking binnen mijn team.	7,1	7,4
Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende.	7,3	7,6

Organisatieontwikkeling en besturingsfilosofie

In het Alfa-college willen we graag dat teams verantwoordelijkheid nemen om in eigen tempo, op basis van eigen prioriteit en passend bij hun ontwikkeling, bij te dragen aan de realisatie van onze strategische doelen. Ook willen we bij onze beleidsvorming meer gebruikmaken van de denkkraft in de organisatie. Bovendien willen we graag dat het onderling leren van en met elkaar, zowel intern als extern, een impuls krijgt. Dit alles willen we bereiken door te werken in professionele leergemeenschappen.

In 2021 hebben we besloten te stoppen met DO! en de opdracht voor organisatie- en (persoonlijke) leiderschapontwikkeling neer te leggen in de lijn, met een prominente(re) rol voor HRM en Communicatie. We zien steeds meer medewerkers die invulling geven aan het werken in professionele leergemeenschappen door in (multidisciplinaire) teams samen te werken met behulp van methodieken als Stichting Leerkracht, Continu Verbeteren, Kaizen en Lean. Door de verdere ontwikkeling in de lijn te leggen, sluiten we directer aan op het werk dat in de teams gebeurt. Medewerkers zijn hierover door hun leidinggevende geïnformeerd.

Het collectieve leiderschap van de directeuren kwam ook in 2021 duidelijk tot uiting, onder andere in de totstandkoming van de begroting 2022, maar ook in de regie op de plannen voor de NPO-gelden en de regie op de realisatie van de Kwaliteitsagenda.

Het onderwijs wordt door het Alfa-college uitgevoerd in drie regio's en daarbinnen op zes hoofdlocaties en op zeven nevenlocaties. Deze nevenlocaties hebben een geringer aantal studenten. Op deze locaties wordt één of worden enkele opleidingen verzorgd en is/zijn er één of enige teams van docenten en instructeurs. Op deze kleine locaties kennen studenten en medewerkers elkaar goed en zijn de lijnen tussen hen kort.

Voor onze hoofdlocaties geldt dit ook. Hoewel de aantallen studenten hier groter zijn, is het onderwijs hier ook kleinschalig en herkenbaar georganiseerd: teams van in de regel zes tot twaalf docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs voor gemiddeld zo'n 150 studenten in een eigen deel van het gebouw. Dat de studenten op de grote locaties die kleinschaligheid ook ervaren, blijkt uit de gemiddelde score op instellingsniveau in de JOB-monitor van 2018 en 2020 en uit ons eigen studententevredenheidsonderzoek uit 2019 (DeTeO) op een aantal voor het onderwerp 'menselijke maat' relevante vragen:

Christelijke identiteit

Ook 2021 werd gekleurd door de coronacrisis en was de basistaak van pastoraat; 'Er Zijn', aandacht hebben voor het individu en de levensvragen.

De nood en zorgen zijn toegenomen. Er is veel behoefte aan werkelijk contact. Het aantal individuele gesprekken is dan ook fors opgelopen. Zoals in het gehele onderwijs zijn continuïteit en flexibiliteit hierin belangrijke thema's. Gesprekken worden verschoven van fysiek naar digitaal en geannuleerd vanwege ziekte en quarantaines.

Vanuit deze zorgen hebben we in november een gesprek gehad met vertegenwoordiging vanuit Veilige school, LBC, P&C en O&K om de verhalen en de cijfers te inventarissen over hoe het nu gaat met studenten en docenten op het Alfa-college ('pré' corona, corona, 'post' corona). Dit gesprek krijgt een vervolg in 2022.

Jaarthema

Voor het schooljaar 2021-2022 is 'OPEN UP' als jaarthema gekozen. Ook dit jaar hebben studenten Mediavormgeving hiervoor een poster ontworpen en is er door een deskundige jury een poster voor dit schooljaar uitgekozen.

Gelukkig hebben we ook bij het jaarthema 'wees moedig' van 2020 – 2021 nog een jaar themaboekje kunnen realiseren en aan het nieuwe wordt hard gewerkt.

OPEN UP .

Evolve. Be.



Vieringen en bijzonderheden op locaties

Ook dit jaar hebben we veel activiteiten digitaal vorm gegeven via de mail, AlfaConnect en Instagram. Er zijn weer filmpjes, teksten, verhalen, etc. ter bemoediging en bezinning via deze digitale wegen verspreid. Omdat we merkten dat er een verzadiging was op het gebied van sways hebben we dit wat afgebouwd en meer korte inspirerende verhalen gebruikt.

Rondom Pasen hebben we daarom een alternatieve paasviering uitgezet; de activiteit 'hoopvol stones'. Vele stenen zijn gekleurd en buiten op een plekje neergelegd om gevonden te worden.

Rust, Ruimte en Reflectie

Ook in 2021 zijn er enkele groepen naar de St. Willibrordsabdij te Doetinchem, die soms ook dicht moest door de coronaperikelen, de dagen in juni, juli oktober en november konden gelukkig doorgaan.

In juli is ook de studentenraad een weekend geweest. Eerdere jaren was de behoefte aan rust, stilte en bezinning groot, maar deze dagen was er ook veel behoefte aan ontmoeting, delen en verbinding.

En verder ...

- De toenemende behoefte aan gesprekken is al genoemd; de thema's zijn vooral: zorgen om gezondheid van zichzelf of naasten, zorgen om de toekomst, uitzichtloosheid en eenzaamheid. Machteloosheid en rouw kwamen ook veel terug. Helaas zijn er ook studenten en collega's overleden waar extra aandacht voor nodig was
- Er is op verschillende manieren aandacht besteed aan de week van diversiteit; het 'hijzen van de regenboogvlag', spelen, wedstrijd 'Diversiteit geeft veelkleurigheid' en een sloopauto met graffiti bespuiten.
- Kerst was wel extra bijzonder dit jaar, omdat de enkele activiteiten die we dachten te kunnen doen alsnog geen doorgang konden vinden, omdat ons land weer in lockdown ging.
- Vanuit een training 'ontwerp je eigen rituelen' is er op de Boumaboulevard een creatief experiment geïnitieerd m.b.t. de thematiek rond kerst; het monument van Licht. Het leidde tot een aantal inspirerende gesprekken met zowel studenten als collega's en was een 'blikvanger' in de kantine.

Al met al een bewogen jaar, waarin we ook in eigen team moesten dealen met ziekte en verminderde inzetbaarheid.

Verder zijn we betrokken bij het herijken van een brede visie op Burgerschap.

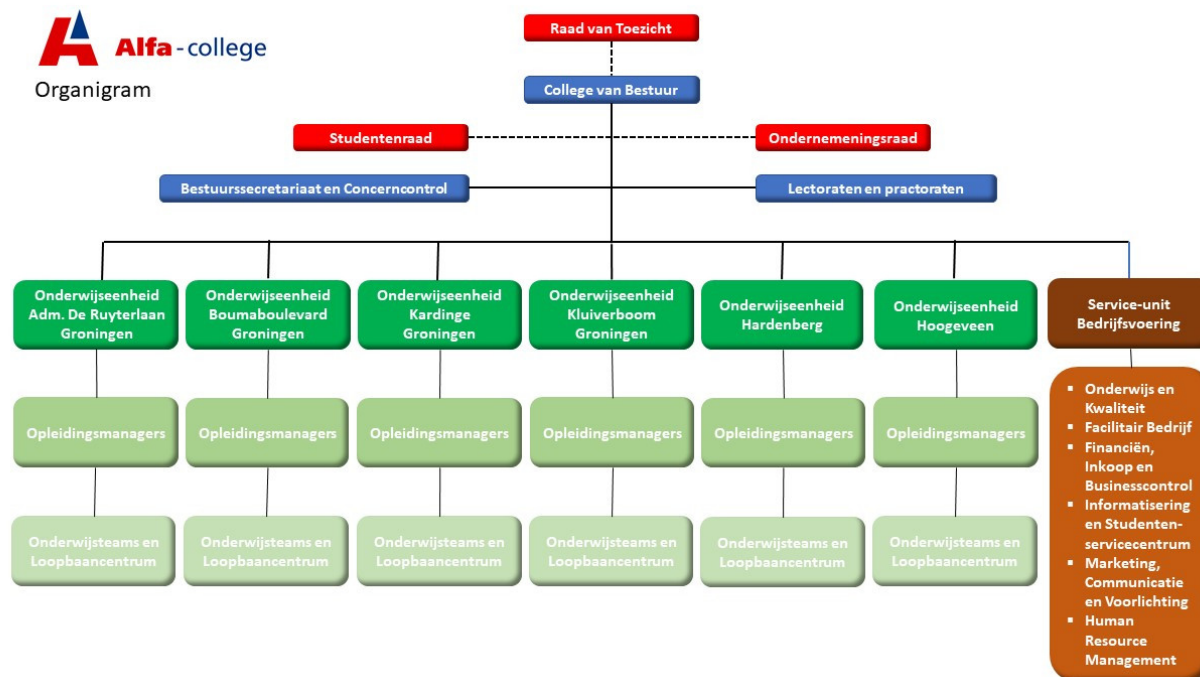
Naast Burgerschap merken we dat we als team Identiteit steeds meer betrokken raken bij Alfa-overstijgende werkgroepen. Zo nemen we deel aan een werkgroep waar een visie wordt ontwikkeld m.b.t. 'werk voor iedereen', zijn we zijdelings betrokken geweest bij de totstandkoming van het 'charter diversiteit' en worden we vaker gevonden door individuele collega's en/of teams die expertise nodig hebben op het gebied van identiteit.

1.3 Organisatie

We werken vanuit zeven organisatie-eenheden: zes onderwijseenheden die het onderwijs verzorgen op locaties in de drie regio's Groningen, Hardenberg en Hoogeveen en de service-unit Bedrijfsvoering. Elke directeur is verantwoordelijk voor zijn eigen eenheid en gezamenlijk zijn ze verantwoordelijk voor de profilering van het Alfa-college als geheel en voor de profilering van het Alfa-college in de regio waarin ze actief zijn.

In 2021 hadden we nog steeds te maken met het corona-virus. De crisisorganisatie is in stand gehouden. Deze wordt vormgegeven door een klein en slagvaardig crisisteam (bestaande uit de directeur bedrijfsvoering, de woordvoerder en een bestuurssecretaris) dat als linking pin fungeert richting het College van Bestuur en directeuren. Qua beleid en besluitvorming hebben we de landelijke besluiten en adviezen gevolgd. In de tweede helft van het schooljaar 2020-2021 hebben wij het welzijn van medewerkers en studenten extra gemonitord i.v.m. het online onderwijs. Voor het schooljaar 2021-2022 hanteren we het reguliere instrumentarium.

In dit jaarverslag wordt in de verschillende hoofdstukken nader ingegaan op de impact van COVID-19.



1.4 Juridische structuur

Alfa-college is de naam waaronder de Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt. Het doel van deze stichting is het verzorgen en in stand houden van onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het bestuur van de stichting en verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de stichting. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting. Voor een aantal, in de statuten vermelde, onderwerpen dient het College van Bestuur vooraf goedkeuring te vragen aan de Raad van Toezicht.

Het Alfa-college is in 2021 verbonden met de volgende rechtspersonen:

Coöperatie voor netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen, ZON UA: in deze coöperatie met uitgesloten aansprakelijkheid werken een aantal aanbieders in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel van opleidingen op het gebied van welzijn en de gezondheidszorg samen onder de naam ZON. ZON is geen afkorting, maar staat voor energie, cyclisch, duurzaamheid en netwerken Zorg, Welzijn en Onderwijs. Het doel van ZON is te komen tot een samenhangend opleidingsstelsel gezondheidszorg.

CV Beheersmaatschappij LOC+: deze commanditaire vennootschap verzorgt het beheer en de exploitatie van het Lokaal Opleidingen Centrum in Hardenberg. Als stille vennoot heeft het Alfa-college een belang van 37%.

Coöperatieve vereniging Shared Servicecenter PeopleSoft U.A.: deze coöperatie handelt onder de naam Flexuz en heeft ten doel het gezamenlijk beheren en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingencentra. Naast Alfa-college participeren in deze coöperatie Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen. Omdat wij zijn overgestapt van PeopleSoft naar Eduarte, zullen wij ons lidmaatschap van deze vereniging per 1 januari 2025 opzeggen. Dit omdat i.v.m. een contract voor de Oracle licenties en support is afgesproken dat alle leden t/m 2024 lid blijven.

Stichting EPI-kenniscentrum: zoals gemeld in het Jaarverslag 2020 is de samenwerking binnen de deze stichting per 1 januari 2021 gestopt. De stichting is echter nog niet geliquideerd omdat de afwikkeling van een aantal subsidies nog niet is afgerond.

Stichting Startershuis DOEN!: deze door Alfa-college samen met Avedis BV opgerichte stichting heeft als doel een bijdrage te leveren aan een (economisch) sterk en leefbaar platteland in Noordoost-Overijssel met name door het stimuleren van ondernemerschap.

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.: RegioOpleiders is een samenwerkingsverband van mbo- en hbo-onderwijsinstellingen en heeft een makel- en schakelfunctie ten behoeve van het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen in antwoord op scholingsvragen van in de Regio Zwolle gevestigde werkgevers (leven lang ontwikkelen).

Coöperatie Mbo voorzieningen U.A.: het Alfa-college is lid van deze coöperatie waar alleen leden van de MBO raad lid van kunnen worden. De coöperatie beheert twee voorzieningen: een voorziening voor vroegtijdig aanmelden en een voorziening voor centraal aanmelden. De leden van de coöperatie besluiten of ook andere voorzieningen beheerd gaan worden.

1.5 Raad van Toezicht

We kijken terug op een jaar met veel ontwikkelingen, zowel binnen het Alfa-college als binnen onze raad. Binnen het Alfa-college spelen uitdagende en samenhangende ontwikkelingen, zoals Leven Lang Ontwikkelen (LLO), campusontwikkelingen en nauwere samenwerking met omliggende roc's. Daarnaast had het onderwijs in 2021 nog steeds te maken met de COVID-19 pandemie, inclusief meerdere lockdown periodes. Tijdens het jaar zijn we regelmatig geïnformeerd door het College van Bestuur over de situatie op de locaties, de onderwijsontwikkelingen, de plannen ten aanzien van het Nationaal Programma Onderwijs en de impact van COVID-19. Specifiek hebben we aandacht besteed aan de visie op LLO, de campusontwikkelingen en de samenwerking met Drenthe College en Noorderpoort. Wij zijn blij dat de scholen grotendeels open konden blijven, helemaal nu steeds duidelijker wordt hoe belangrijk het is voor studenten om daadwerkelijk naar school te kunnen gaan om te leren, te ontwikkelen en te ontmoeten

Werkwijze en samenstelling Raad van Toezicht

Tijdens onze zelfevaluatie in 2020 hebben we geconstateerd dat wij onze rol als strategisch partner van het College van Bestuur willen versterken. We hebben daarom het afgelopen jaar meer tijd genomen om ontwikkelingen te bespreken met het College van Bestuur, o.a. tijdens een aantal thematische vergaderingen. Daarnaast hebben we als Raad van Toezicht nagedacht over onze visie op toezichthouden, specifiek het toezicht aan de voorkant. We hebben onze visie gevisualiseerd en besproken met het College van Bestuur. Deze vorm van toezichthouden vraagt meer inzet en betrokkenheid van de Raad van Toezicht als sparringpartner. Het komende jaar willen we ons op basis van onze visie verder ontwikkelen en deze vertalen naar onze jaaragenda, onze reglementen en de manier waarop we onze vergaderingen en contactmomenten inrichten.

Per 1 januari 2021 is de samenstelling van de Raad van Toezicht gewijzigd; Annelies Bakelaar is per 1 januari 2021 voorzitter en Anita van Nimwegen is per 1 januari 2021 vicevoorzitter van de raad. Willemijn Zwart is voor de tweede termijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht. De raad bestond in 2021 in totaal uit vijf leden. Wij hebben met de Ondernemingsraad gesproken over de ontstane situatie, omdat Annelies Bakelaar lid was op voordracht van de Ondernemingsraad. Wij hebben met hen afgesproken dat Willemijn Zwart tot medio 2022

aanspreekpunt is voor de Ondernemingsraad en dat in 2022 een nieuw (6^e) lid geworven wordt op voordracht van de Ondernemingsraad. Wij werken met twee commissies, een auditcommissie en een onderwijscommissie. De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies in 2021 staan in [bijlage 8](#).

Vergaderingen en bijeenkomsten

Als Raad van Toezicht houden we toezicht vanuit een betrokken distantie, waarbij de mate van distantie bepaald wordt door het onderwerp. Bij onderwerpen die cruciaal zijn voor het bestaan en de continuïteit van het Alfa-college (identiteit, financiën en onderwijskwaliteit) is de distantie minder groot dan bij andere onderwerpen. We zijn blij dat wij in 2021 meerdere keren fysiek bij elkaar konden komen en werkbezoeken op locaties konden afleggen. We zijn onder de indruk van de flexibiliteit, energie en het enthousiasme die we tijdens onze werkbezoeken en de bijeenkomsten met de Studentenraad, Ondernemingsraad en Instellingsadviesraad hebben gezien en ervaren.

In 2021 hebben we vijf reguliere vergaderingen gehad. Daarin hebben we formele besluiten genomen over de volgende onderwerpen:

1. Herfinanciering lening LOC+
2. Geïntegreerd Jaardocument 2021
3. Benoeming accountant
4. Indeling in complexiteitsklasse F in 2022
5. Begroting 2022.

Het College van Bestuur heeft ons meegenomen in de manier waarop zij de Code Goed Bestuur implementeren. Wij delen het beeld van het college dat de code naadloos aansluit op de drie kernwaarden van het Alfa-college en de manier waarop het Alfa-college met interne en externe stakeholders in gesprek is over de strategische koers en de uitvoering daarvan.

Naast onze reguliere vergaderingen, hebben we werkbezoeken afgelegd bij de locaties Karding en Boumaboulevard, hebben we de digitale bijeenkomst van de Instellingsadviesraad bijgewoond en hebben we drie thematische vergaderingen gehad. Tijdens de thematische vergaderingen hebben we met het College van Bestuur het gesprek gevoerd over de samenwerking met de omliggende roc's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college (DNA), de campusontwikkelingen in het algemeen en de Energiehub050 in het bijzonder. We hebben twee keer gesproken met zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad. Er is informeel contact geweest tussen de drie voorzitters van de raden van toezicht van DNA. De werkbezoeken en de gesprekken helpen ons onze toezichthoudende taak in samenhang uit te voeren en geven ons een beeld van de organisatiecultuur. De thematische vergaderingen en de werkbezoeken helpen ons bij het toezicht houden aan de voorkant en geven ons inzicht in de ontwikkelingen binnen het Alfa-college.

Strategisch beleid en Kwaliteitsagenda

Als Raad van Toezicht constateren wij dat er sprake is geweest van doelmatige inzet van publieke middelen in 2021, gericht op realisatie van het strategisch beleid en de kwaliteitsafspraken. De Kwaliteitsagenda is integraal onderdeel van het strategisch beleid. We bespreken de voortgang van het strategisch beleid regelmatig in de commissies en/of in de Raad van Toezicht als geheel, zowel aan de hand van integrale rapportages als aan de hand van specifieke thema's. Thema's die we in 2021 onder meer besproken hebben, zijn digitalisering, LLO, samenwerking DNA en campusontwikkelingen. De realisatie van de kwaliteitsagenda wordt één keer per jaar inhoudelijk besproken in de onderwijscommissie, in aanwezigheid van de verantwoordelijke directeur (portefeuillehouder). Als toezichthouders zijn we blij met de transparante verantwoording van de Kwaliteitsagenda, de benodigde wendbaarheid en het tempo waarin de afspraken worden gerealiseerd.

Verhouding met het College van Bestuur

In 2021 hebben we als Raad van Toezicht in een goede onderlinge verhouding met het College van Bestuur onze werkzaamheden kunnen doen. We worden tijdig, volledig en goed geïnformeerd. In onze gesprekken met het College van Bestuur, zowel binnen de Raad als in de audit- en onderwijscommissie, zoeken we waar nodig de scherpte. Zie ook onder "Evaluatie & scholing".

De voorzitter en het lid van de raad met de HRM-portefeuille spreken twee keer per jaar met het College van Bestuur over o.a. besturings- en leiderschapsvraagstukken. Zij voeren ook de jaarlijkse, individuele evaluatiegesprekken met de leden van het college. Daarnaast heeft de voorzitter bilateraal overleg met de leden van het College van Bestuur.

Evaluatie & scholing

Op 25 en 26 november hebben we onze jaarlijkse evaluatie- en scholingsbijeenkomst gehouden.

In de zelfevaluatie hebben we o.l.v. Rienk Goodijk gekeken hoe het functioneren van de Raad van Toezicht, de samenwerking binnen de Raad van Toezicht en het samenspel tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur zich verder kan ontwikkelen; van goed naar beter. De veranderde constellatie binnen de raad en het college heeft geleid tot een andere dynamiek tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur. De dynamiek die er is, kunnen we nog beter benutten door elkaars drijfveren te kennen en elkaar te blijven bevragen. Het bespreekbaar maken van de interactie en dynamiek tijdens de vergadering is ieders verantwoordelijkheid.

Ten aanzien van de ontwikkeling naar meer sturing aan de voorkant, kijken raad en college beide heel positief terug op de dialoog die ontstond tijdens de thematische bijeenkomsten over de samenwerking DNA en de Energiehub050. Daarnaast heeft zowel de raad als het college behoefte om samen blijvend de dialoog te voeren over trends en ontwikkelingen die op het Alfa-college afkomen. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur spreken af om vanuit deze behoefte opnieuw te kijken naar de jaaragenda 2022 en tijd in te ruimen voor dit type gesprek. Wellicht betekent dit ook iets voor de inrichting en samenstelling van de commissies.

De scholing werd verzorgd door Ferenc van Damme van Studio Vers Bestuur en Sander Bosman van Pro Habitus. Ferenc begeleidde een diner pensant over de snel veranderende wereld in relatie tot bestuursstijlen, participatievormen en leiderschap. Sander gaf, aan de hand van een boswandeling, inzicht in het ecosysteem van het bos en de vertaling daarvan naar persoonlijke stijlen, organisatieontwikkeling en innovatiestrategie. De boswandeling maakte indruk en gaf veel stof tot nadenken.

Tot slot

Als Raad van Toezicht spreken we onze waardering uit voor de bevoegdheid en betrokkenheid waarmee medewerkers, directie, bestuur en partners zich in 2021 hebben ingezet voor het Alfa-college. We wensen de studenten toe dat er in 2022 meer ruimte ontstaat om zich weer volop te kunnen ontplooiën en ontwikkelen, op school en daarbuiten.

Annelies Bakelaar, voorzitter Raad van Toezicht

1.6 Naleving code goed bestuur in het mbo 2021

In de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor colleges van bestuur en aanbevelingen voor raden van toezicht. In deze paragraaf staat beschreven op welke manier het College van Bestuur uitvoering geeft aan de code. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht staat op welke wijze de raad zijn toezichthoudende rol vervult ([zie paragraaf 1.5](#)).

Met ingang van 1 januari 2021 is de nieuwe code goed bestuur in het mbo in werking getreden. Het College van Bestuur heeft de inhoud omarmd. De code is waardengericht en sluit naadloos aan op de drie kernwaarden van het Alfa-college (zie tabel). De code bevestigt het College van Bestuur en de Raad van Toezicht in de manier waarop zij met interne en externe stakeholders in gesprek zijn en willen blijven over onze strategische koers en de uitvoering daarvan, conform onze drie koersuitspraken:

1. Samen bereiden wij onze studenten voor om blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn.
2. Samen werken wij aan een sterke regio.
3. Samen creëren we meer waarde voor een betere wereld.

Hieronder staat beschreven op welke wijze de code goed bestuur wordt toegepast binnen het Alfa-college.

Waarden code goed bestuur mbo	Waarden Alfa-college	Toepassing
Verantwoordelijkheid Integriteit Openheid	Vertrouwen	Studenten en medewerkers krijgen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. We vinden het daarbij belangrijk dat we zeggen wat we gaan doen en dat we vervolgens doen wat we zeggen. We hanteren een integrale gedragscode en hebben in de statuten vastgelegd hoe om te gaan met tegenstrijdige belangen bij besluitvorming.
Samenwerken	Verbinden	We verbinden door in voortdurende dialoog te zijn met studenten, medewerkers en externe partners. We gaan voor een duurzame, professionele relatie. We zijn trots op de mate waarin en de manier waarop we in (Noord-) Nederland samenwerken met andere onderwijsinstellingen, overheid en bedrijfsleven.
Lef	Ondernemen	We denken in kansen, verleggen onze grenzen en gaan naar buiten. We denken win-win en creëren synergie. In deze waarde komt onze derde koersuitspraak tot uiting.

Het College van Bestuur heeft de nieuwe code en de implementatie daarvan besproken met de directeuren, Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht. De Studentenraad heeft aangegeven agendering van dit onderwerp niet nodig te vinden omdat, zoals zij aangegeven, 'er al op deze manier wordt gewerkt'.

De realisatie van de strategische koers, inclusief de toepassing van de kernwaarden, zijn in 2021 regelmatig onderwerp van gesprek tussen College van Bestuur en de directeuren, zowel gezamenlijk in het CDO als apart met directeuren en hun managementteams. Naast deze gesprekken hebben de leden van het College van Bestuur werkoverleg met de directeuren en stafmanagers die onder hun aandachtsgebied vallen. Ook heeft het College van Bestuur in 2021 gesprekken gevoerd met teams en individuele medewerkers, onder ander via de College Tour.

Daarnaast sprak het College van Bestuur maandelijks met de Ondernemingsraad en Studentenraad (zie ook [paragraaf 1.8](#) en [paragraaf 1.9](#)). Het College van Bestuur heeft in 2021 gesproken met diverse externe stakeholders, waaronder eenmaal (digitaal) met de Instellingsadviesraad (zie ook [paragraaf 1.10](#)).

1.7 Evaluatie College van Bestuur

Als College van Bestuur is de mate waarin wij onze strategische doelstellingen weten te realiseren en de impact die we daarmee kunnen maken op de regio, een belangrijke invalshoek voor onze reflectie op het afgelopen jaar. Onze strategische doelstellingen zijn beschreven in onze koers 'Samen ondernemend leren' en in de kwaliteitsagenda 'doelbewust bijdragen aan de samenleving van morgen'. Daarnaast hebben we vijf speerpunten benoemd waarmee we richting geven aan de ontwikkeling van onze organisatie: Leven Lang Ontwikkelen (LLO), flexibilisering van het onderwijs, digitalisering, vitaliteit en duurzaamheid. Met de ontwikkeling van het Alfa-kompas hebben we een instrument om (bij) te sturen op de realisatie van onze doelstellingen en om continu te verbeteren.

We kijken terug op een jaar waarin ontzettend veel is gebeurd. Naast de impact van de coronapandemie en de plannen voor besteding van de NPO-gelden, zijn er tientallen innovatieve plannen ontwikkeld en gerealiseerd door de teams en over team- en locatiegrenzen heen. We zijn als persoonlijkste ROC van Nederland trots op onze docenten en instructeurs die zich, ondanks de omstandigheden, tot het uiterste hebben ingespannen om in een goede sfeer onze studenten onderwijs te bieden en de persoonlijke begeleiding geven die zij nodig hebben. Tegelijkertijd merkten we het afgelopen jaar dat de goede sfeer onder druk is komen te staan door de effecten van corona. We maken ons zorgen over negatieve gevoelens onder jongeren die zich in hun ontwikkeling beperkt voelen en daar soms op een niet-constructieve wijze uiting aan geven. Voor medewerkers betekent dit een extra uitdaging ten aanzien van hun pedagogische vaardigheden. Voor ons samen zien we de opgave om in gesprek te blijven en samen te zoeken naar wat ons bindt in plaats van naar wat ons scheidt.

We zien dat het benoemen van speerpunten heeft geleid tot een versnelling op deze onderwerpen. Steeds meer opleidingen verwerken het thema duurzaamheid in het curriculum. Als bedrijf werken we onder meer aan de verduurzaming van onze gebouwen. In september vierden we de opening van onze prachtige circulair verbouwde locatie in Hoogeveen; Alfa-college planetproof in de praktijk. In Groningen ontwikkelen we samen met overheid, onderwijs en bedrijfsleven plannen voor een duurzame en circulaire Energiehub050 als opstap naar een brede duurzaamheids-campus op het Suikerzijde-terrein. Daarnaast maken we samen met gemeente, onderwijs, zorgorganisaties en bedrijfsleven plannen voor de ontwikkeling van een Vitaliteits-campus bij Kardingse (zie ook [paragraaf 2.1.1](#)). We zijn blij met de ontwikkelingen die we zien op het gebied van digitalisering, flexibilisering en LLO. We hebben de ambitie uitgesproken dat in 2023 20% van onze studenten niet bekostigd onderwijs volgt. In 2021 hebben we samen met andere noordelijke roc's onze krachten gebundeld in het samenwerkingsverband het Noorden Leert door.

Met onze collega-bestuurders van het Drenthe College en Noorderpoort hebben we geconstateerd dat we gezamenlijk meer waarde kunnen creëren voor de regio. Om die reden hebben we afgesproken om vanuit de inhoud op strategische onderwerpen de samenwerking te zoeken. In 2021 zijn we gestart met regelmatige bestuurlijke overleggen om de samenwerking verder vorm te geven. We ervaren deze gesprekken als open en constructief. Het samenwerkingsproces is een organisch proces, waarbij we vooraf geen concreet einddoel hebben geformuleerd. LLO, digitalisering, duurzaamheid en vitaliteit zijn onderwerpen waarin we nadrukkelijk willen samenwerken.

Als College van Bestuur zoeken we elkaar regelmatig op om, buiten de reguliere vergaderingen om, te reflecteren op onze samenwerking, de ontwikkelingen in de wereld en de regio, in het onderwijs en het Alfa-college in het bijzonder. Daarnaast zijn de open gesprekken met onze directeuren, opleidingsmanagers en veel andere medewerkers voor ons zeer waardevol.

In ons leiderschap blijven we inzetten op de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen, de versterking van verantwoordelijkheden en verantwoording van teams en het collectief leiderschap van directeuren. We hebben besloten dit niet langer via het programma DO! te doen, maar aan te sluiten op de locatie- en teamplannen. We zien steeds meer teams gebruik maken van methoden op het gebied van continu verbeteren, zoals Stichting Leerkracht, Lean en Kaizen. In 2021 ging onze aandacht specifiek naar de locatie Boumaboulevard, waar na een periode van onrust en extern onderzoek, een nieuw samengesteld managementteam is gestart, dat samen met de teams werkt aan verandering.

We ervaren de samenwerking met de Ondernemingsraad en de Studentenraad als constructief en betekenisvol. Wij waarderen de input die we van de leden van de ondernemingsraad en studentenraad ontvangen en de brede deskundigheid en ambitie van onze Raad van Toezicht om zich nog meer te ontwikkelen als strategisch partner van het College van Bestuur. We ervaren het vertrouwen dat de Raad van Toezicht ons geeft als heel belangrijk om onze bestuurlijke rol goed te kunnen vervullen.

1.8 Ondernemingsraad

In dit verslag vind je de resultaten van de activiteiten van de Ondernemingsraad van het Alfa-college. Het afgelopen jaar hebben weer heel veel onderwerpen de revue gepasseerd. We willen graag de volgende speciaal noemen.

Algemeen

Marco de Lang en Siebren Nijdam hebben per 1 augustus afscheid genomen.

De Ondernemingsraad bestaat nu uit de volgende leden: Tjeerd Beijleveldt (voorzitter), Nilanka Augustijn (vicevoorzitter), Aletta Buiskool (secretaris), Johanna Albers, Fred den Elzen, Roelco Huiskes, Egge Knol, Marije Reitsma, Els van Schaik, Arjen Valk, Claudia van der Veen, Ido Venhuizen en José Verhage. Onze ambtelijk secretaris is Luuk Idema. Tjeerd, Els, Fred en Ido zijn aanspreekpunt van de locatie Admiraal de Ruyterlaan, Nilanka en Roelco van de locaties Hardenberg en Hoogeveen, Aletta, Arjen en Claudia van de Boumaboulevard, Egge van Karding, Marije, Johanna en José van de locatie Kluiverboom en Tjeerd en Claudia zijn ook aanspreekpunt voor Bedrijfsvoering.

We zijn in 2020 gestart met het werken in werkgroepen. Elke werkgroep heeft een speciaal aandachtsgebied:

- Werkgroep 1: inzetbaarheid, vitaliteit en doorgroeimogelijkheden
- Werkgroep 2: professionele ruimte en verantwoordelijkheden op teamniveau en LLO
- Werkgroep 3: transparantie en veiligheid

We zijn het afgelopen jaar op een andere manier gaan werken. Deze nieuwe werkwijze houdt in dat we in een vierwekelijkse vergadercyclus aan de slag gaan in de drie werkgroepen met onderwerpen, die gekoppeld zijn aan de speerpunten in ons ambitiestuk. Dit alles draagt bij aan een goede voorbereiding van de onderwerpen die we bespreken in de OR-vergadering. De OR wil zo veel mogelijk proactief aan de slag: niet afwachten maar ook zelf actief informatie verzamelen en op basis daarvan initiatieven ontplooiën.

Afspraakbanen

We hebben de afspraakbanen hoog op onze agenda staan. We trekken hierin samen op met HRM. In oktober hebben we gesproken met de manager en beleidsmedewerker HRM hoe we ervoor kunnen zorgen dat de doelstellingen m.b.t. het aantal afspraakbanen in het Alfa-college gehaald worden. HRM gaat een visiedocument 'Werken voor iedereen' maken, waarvan ook de afspraakbanen onderdeel zullen zijn.

Boumaboulevard

Het afgelopen jaar was een roerig jaar voor de Boumaboulevard. Het College van Bestuur heeft besloten een extern onderzoeksbureau in te schakelen naar aanleiding van de gebeurtenissen op deze locatie. Op het moment van dit schrijven bevindt het onderzoek zich in de laatste fase. Wij zijn in dit onderzoek op een goede manier meegenomen door het College van Bestuur en volgen de ontwikkelingen met veel belangstelling.

Contact met de Studentenraad

Het afgelopen jaar hebben wij een aantal keren contact gehad met de Studentenraad. Leden hebben vergaderingen van elkaar bezocht en ook zijn op elke locatie gesprekken geweest met leden van de Studentenraad. We willen dit contact graag voortzetten. Het is belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de zaken die de Studentenraad belangrijk vindt en vice versa, zodat we elkaar goed kunnen ondersteunen.

Enquête doorstroombeleid

In juni hebben we een enquête over het doorstroombeleid op SharePoint uitgezet. In oktober hebben we de resultaten teruggekoppeld aan de medewerkers. Ruim 300 mensen hebben gereageerd. We hebben de resultaten aan het College van Bestuur gepresenteerd. Ons doel is ervoor te zorgen dat de streefcijfers voor de doorstroom van docenten, die we al jaren hanteren, ook daadwerkelijk worden gehaald. Helder is naar aanleiding van ons onderzoek dat er veel te verbeteren is aan voorlichting en duidelijkheid in beleid, en dat er met kleine aanpassingen al heel veel te winnen is. Hierin trekken we samen op met HRM.

Medewerkersbetrokkenheid

Medewerkersbetrokkenheid is een van onze speerpunten. Belangrijke vragen bij nieuwe plannen zijn steeds: 'Hoe zijn medewerkers betrokken en/of hoe kunnen we de betrokkenheid van medewerkers vergroten?' Ook plaatsen we (bijna) elke week een berichtje op SharePoint, hebben we een enquête gemaakt of stellen we via SharePoint een vraag aan de medewerkers. We zijn blij met de respons.

RI&E

De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is na 2017 niet meer Alfa-college breed uitgevoerd of geactualiseerd. Er is toegezegd dat er een nieuwe planning van de RI&E's komt op de diverse locaties. Wij vinden het belangrijk dat dit een integrale aanpak wordt. Veiligheid is een heel belangrijk onderwerp voor ons. Mede door onze bemoeienis met dit onderwerp wordt de uitvoering van de RI&E voortvarend opgepakt door de organisatie.

Samenwerking met Noorderpoort en Drenthe College

In het kader van samenwerking tussen de colleges van bestuur van het Alfa-college, het Noorderpoort en Drenthe College, hebben de dagelijkse besturen van de Ondernemingsraden in november een afspraak gemaakt om kennis te maken met elkaar en te onderzoeken waarin we elkaar kunnen ondersteunen. We vinden het belangrijk dat in Noord-Nederland een goed mbo-opleidingsaanbod blijft. We staan positief tegenover het onderzoeken door de colleges van bestuur hoe de drie roc's daaraan bij kunnen dragen door samen te werken.

Scholing Ondernemingsraad

Het afgelopen jaar is er volop geïnvesteerd in scholing. Driekwart van de leden heeft vorig jaar namelijk voor het eerst zitting genomen in de Ondernemingsraad. Er zijn cursusdagen geweest over de rechten van de Ondernemingsraad en over de missie en visie. Ook hebben we recent een tweedaagse jaarvergadering van het landelijk OR-Platform mbo bezocht. We hebben daar veel workshops gevolgd, o.a. over het doorstroombeleid, financiën/begroting en rechten van de Ondernemingsraad. Door deze scholingen groeien we steeds beter in onze rol en krijgen we meer kennis van en begrip voor de grote uitdagingen waarvoor het Alfa-college staat. Een bijkomend voordeel: een OR-lidmaatschap geeft ook volop ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.

Sollicitatiecode

Collega's die intern solliciteren op vacatures hebben hetzelfde recht op privacy en kansen als externe sollicitanten. Dat betekent dus dat de vertrouwelijke informatie intern niet meer mag worden gedeeld door derden. Op onze instigatie is dit nu ook nadrukkelijk verwoord in de sollicitatiecode van het Alfa-college.

Strategische huisvesting

Het afgelopen jaar hebben we kennisgenomen van de plannen voor nieuwe huisvesting op het Suikerunie-terrein en de nieuwe Vitaliteitscampus. We volgen de plannen met veel interesse.

Vraag administratieve last voor het onderwijs

Ruim 80 collega's hebben de vraag beantwoord in onze nieuwsbrief waar zij de meeste hinder van hebben als het gaat om de administratieve last in het onderwijs. Wij hebben naar aanleiding van de lijst met reacties een bijeenkomst gehad met de werkgroep Continu Verbeteren, Bedrijfsvoering en Krachtwerk. We blijven voortdurend aandacht vragen voor dit onderwerp totdat alle medewerkers ook daadwerkelijk verlichting van de lastendruk ervaren.

Werkdrukplan

We hebben dit onderwerp geregeld geagendeerd omdat we het belangrijk vinden dat in het kader van het werkdrukplan niet alleen wordt gewerkt aan de verlaging van de administratieve lastendruk, maar dat ook de drie andere lijnen van het plan (vitaal leiderschap, samenwerken in teams en eigen regie op werk) voldoende aandacht blijven houden.

Tjeerd Beijleveldt, voorzitter



1.9 Studentenraad

De samenstelling van de Studentenraad is 2021 staat in [bijlage 8](#).

Noord-Nederlands verband

Er is vorig jaar een gezamenlijk overleg tot stand gekomen tussen de studentenraden van Noord-Nederland namelijk: het Friesland College, Noorderpoort, Deltion College, AOC Terra, Menso Alting, Drenthe College en Alfa-college. Dit jaar hebben wij deze samenwerking voortgezet door middel van online vergaderingen en bekend maakt bemind. Dit was een bijeenkomst met Drenthe College en Noorderpoort in Bakkeveen.



Noord Nederlands Verband

Meer zichtbaarheid gecreëerd

Wij als Studentenraad hebben meer zichtbaarheid gecreëerd door te gaan flyeren en door lunchgesprekken te houden. Hierdoor hebben wij nuttige feedback gekregen van de studenten en hebben we tegelijkertijd meer zichtbaarheid gecreëerd.

Achterbannen groter gemaakt

Dit jaar zijn de achterbannen gegroeid echter zijn de resultaten niet zoals we wilden, dus dit nemen we mee voor volgend jaar.

Meerdere verkiezingen gecreëerd

In dit raadsjaar zijn er veel kandidaten bijgekomen, maar ook zijn er een aantal vertrokken. Door de vele verkiezingen zijn wij van plan om dit anders aan te pakken. Dit in de zin van verkiezingen Alfa-breed organiseren.

Diversity Day gehouden

Op Diversity Day op de locatie Boumaboulevard heeft Jorn een speech gehouden en heeft Fleur de vlag gehesen. Daarna hebben wij met de pastor Maurits Stevens een gesprek gehad over onze opvoeding en hoe het ons studentenleven beïnvloedt.



Diversity Day

Stukje naamsbekendheid met vestjes

Door middel van het dragen van studentenraad-vestjes willen wij meer naamsbekendheid/zichtbaarheid creëren. Tot nu toe is dit zeker gelukt en hopen we in het nieuwe jaar nog meer studenten te betrekken.

Klooster met Jannie

In juli zijn wij naar het Sint-Willibrodsabdij geweest met een aantal uit de raad en onze begeleider. Pastor Jannie Postma heeft deze ervaring mogelijk gemaakt. Door ontwikkeling van groepsbinding en de bijbehorende activiteiten was dit een geslaagd weekend. Ons is ook duidelijk geworden dat je door zelfreflectie jezelf weer terug kan vinden in moeilijke tijden. Het was een leuke, maar ook een rustgevende ervaring.



Samen naar het klooster

Studentenraad-telefoon

We hebben een Studentenraad-telefoonnummer aangeschaft om contact te leggen met de studenten, wij zijn verder nog bezig om dit bekender te maken.

Portefeuilles

Dit jaar hebben we portefeuilles aangemaakt om de taken te verdelen. De portefeuilles bestaan uit: ICT, verkiezingen en nieuwe leden, promotie en social media. Promotie en social media waren apart, maar door de overlapping van onderwerpen hebben wij ervoor gekozen om deze samen te voegen. Verder hadden wij vorig jaar de porto beleidstukken en deze is geschrapt omdat hij niet benut wordt.

Innovatiehub

Jorn heeft samengewerkt met het innovatieteam. Hieronder zie je een citaat van Jorn:



“In principe is er in het innovatieteam dus plek voor iemand uit de studentenraad. Het begon met alle documenten die ik binnenkreeg, ik moest deze ff doorspitten, lezen en een mening en een aantal vragen vormen. Vervolgens is er dan een dag dat de bedenkers van deze innovaties een pitch kunnen doen over hun innovatie. Vervolgens beoordeelt de commissie dit en geeft een aantal innovaties ook daadwerkelijk geld om het idee uit te voeren binnen het Alfa-college. Persoonlijk vond ik dit heel erg leuk omdat het super informatief is en omdat je ook de inzichten van mensen mee krijgt en hoe men naar het Alfa-college kijkt. Daarnaast was het gewoon leuk om mensen met passie te zien praten over een product waar ze supertrots op zijn. En ik had ook heel erg het idee dat mijn mening echt meegenomen werd.”

Praten met Staten

Bij deze bijeenkomst hebben Fleur en Ivo hun mening laten horen en scherpe vragen gesteld over de onderwerpen die ter sprake kwamen. Dit zijn onder andere het energiebeleid en het woningtekort.

Samenwerking met afdeling Onderwijs & Kwaliteit

Door onze kennismaking met Ellen van Essen gaan wij een supermooie samenwerking tegemoet. Door de samenwerking met de afdeling Onderwijs & Kwaliteit worden wij eerder betrokken bij beleidsstukken waar de studenten baat bij hebben.

Gesprek burgemeester

In 2021-2022 is de Studententraad door de corona-perikelen gestart met online vergaderen. Gelukkig had de studententraad hier al eerder mee geëxperimenteerd dus dat kwam nu goed van pas. De Studententraad kon daardoor geen SR on Tour of lunchgesprekken meer organiseren. Wel is de studententraad veel aanwezig geweest bij online vergaderingen van verschillende werkgroepen binnen en buiten het Alfa-college.

Cursussen

We zijn met een aantal uit de raad naar Utrecht geweest voor de JOB 2-daagse. Door corona konden wij niet blijven slapen en daarom hebben wij de 2^{de} cursusdag een week later online bijgewoond. Tijdens deze cursus hebben wij veel geleerd over de medezeggenschap en wat de rechten en plichten zijn van de studententraad.

Bossers en Cnossen ICT

Buiten de JOB 2-daagse om hebben wij ook een cursus gehad van Hero Visser. Dit ging voornamelijk over het verbeteren van online vergaderen door middel van MS-Teams. Wij zijn hierdoor ook met OneNote gaan werken.

Contact met College van Bestuur

Net zoals vorig jaar hebben wij een uitermate goede samenwerking gehad met het College van Bestuur ondanks de corona-perikelen. Gelukkig was er mogelijkheid om toch nog fysiek aan tafel te schuiven bij het College van Bestuur. Er zijn vele stukken besproken, hierop hebben we goede feedback gegeven en gekregen. Daarnaast hebben wij nog nieuwe initiatieven ingebracht bij het College van Bestuur.

Achterban-app

Dit jaar is er veel energie gestoken in de achterban. Het doel was dat er klassenvertegenwoordigers in de achterban zouden komen van elke opleiding, zodat deze studenten de informatie van de studententraad zouden verspreiden. Tevens was er tweewekelijks een update in de achterban-app. Dit varieerde van vragen tot meningen tot informatie. Veel ging aan het begin bijvoorbeeld over de online lessen, mondkapjes en het contact met de mentor in de coronatijd. Belangrijke onderwerpen werden teruggekoppeld naar de opleidingen en het College van Bestuur.

Samenwerking Ondernemingsraad-Studententraad

Dit was een beetje verzwakt, maar dit is weer samen opgepakt. Wij hebben besproken dat de Ondernemingsraad vaker bij onze vergaderingen aansluit en de Studententraad vaker bij de Ondernemingsraad aansluit. Daarbij zijn wij van plan om beter samen te werken in de zin van het doornemen van beleidsstukken.

Vergaderingen

De Studententraad komt in 2021-2022 in totaal 22 keer bij elkaar. Waaronder 11 vergaderingen met het College van Bestuur en in ieder geval 2 keer met de Ondernemingsraad, daarnaast overleggen wij 2 keer per jaar met de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht komt 1 keer voor een formeel gesprek en 1 keer voor een informeel gesprek. De Studententraad ervaart het contact met het College van Bestuur, de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht als erg prettig. Moeilijke stukken worden makkelijker uitgelegd en er is ruimte voor vragen. Wij hebben het

gevoel dat er naar ons geluisterd wordt en dat wij serieus worden genomen. Er wordt altijd netjes en snel antwoord gegeven en het contact is professioneel. Dit maakt de samenwerking erg fijn. De Studentenraad hoopt dat deze samenwerking nog lang standhoudt!

1.10 Instellingsadviesraad

Ten behoeve van de horizontale dialoog met stakeholders op strategisch niveau heeft het Alfa-college een Instellingsadviesraad. De Instellingsadviesraad heeft een omvang van dertig tot veertig leden. De leden van de Raad van Toezicht en de directeuren wonen de bijeenkomsten van deze raad ook bij. Tijdens deze bijeenkomsten informeert het College van Bestuur de leden van de Instellingsadviesraad over actuele ontwikkelingen in het Alfa-college en over de ontwikkelingen in het mbo in het algemeen. Daarnaast wordt tijdens de bijeenkomsten van deze raad aandacht besteed aan het verkennen van relevante onderwerpen op strategisch niveau en de wijze waarop het Alfa-college daarmee om zou kunnen gaan. Voor zijn leden moet de Instellingsadviesraad ook een meerwaarde hebben. Dat wil het College van Bestuur bereiken door de bijeenkomsten van de Instellingsadviesraad het karakter van 'halen' en 'brengen' te geven. Zo worden leden van de Instellingsadviesraad gevraagd om actief te participeren in de inhoudelijke voorbereiding van een onderwerp. Daarnaast is het de bedoeling dat de raad een netwerkfunctie heeft. De Instellingsadviesraad komt in beginsel twee keer per jaar bijeen.

In 2021 is de Instellingsadviesraad één keer digitaal bijeen geweest. Een digitale bijeenkomst had niet onze voorkeur omdat een digitale sessie niet past bij het karakter van informele ontmoeting en gesprek zoals we dat bij de Instellingsadviesraad voor ogen hebben. Helaas hadden we ook in 2021 te maken met de gevolgen van de coronapandemie, waardoor we toch hebben gekozen voor een digitale ontmoeting. We hopen de leden van de Instellingsadviesraad in 2022 weer fysiek te kunnen ontmoeten.

Tijdens de bijeenkomst in juni 2021 hebben we met de leden van de Instellingsadviesraad gesproken over de impact van de coronapandemie en de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt. Thema's die aan de orde kwamen waren:

- leven lang ontwikkelen in relatie tot ondernemerschap en de vraag hoe we samen kunnen werken aan een toekomstbestendige, duurzame en flexibele arbeidsmarkt in Noord-Nederland;
- versnelling en innovatie op het gebied van digitalisering als gevolg van de pandemie en de kansen die dat biedt.

In [bijlage 8](#) kunt u lezen welke leden van de Instellingsadviesraad de bijeenkomst van de Instellingsadviesraad hebben bijgewoond.

1.11 Belanghebbenden

Studenten, ouders, bedrijven/instellingen, oud-studenten en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van belanghebbenden van het Alfa-college. Wij willen deze belanghebbenden actief betrekken bij het realiseren van onze missie: het samen met onze partners realiseren van een duurzaam effect op mens, regio en wereld door uitdagende leersituaties te creëren. In de tabel in [bijlage 7](#) is weergegeven hoe we dat realiseren. In iedere onderwijsregio geeft het Alfa-college op enigerlei wijze vorm aan deze activiteiten.

A woman with long dark hair, wearing a black athletic top and leggings, is performing a handstand on a light-colored wooden gym floor. She is smiling and looking towards the camera. Her right hand is on the floor, and her left hand is extended downwards. Her legs are raised and spread apart, with her feet pointing towards the ceiling. The background features a blue padded wall and a grey metal structure.

2. Onderwijsontwikkelingen

2.1 Instellingsbrede onderwijsontwikkelingen

2.1.1 Campusontwikkelingen

De opleidingsbehoefte in de regio verandert als gevolg van verschillende ontwikkelingen en regionale beleidskeuzes op het gebied van vitaliteit en duurzaamheid. Het Alfa-college wil hier graag samen met andere onderwijsinstellingen en bedrijven op inspelen. Ze wil de benodigde kennis en competenties van studenten en werknemers hiervoor ontwikkelen, onder andere door het bieden van een uitdagende leer- en werkomgeving en het realiseren van interessante cross-overs. Dit heeft geleid tot de wens om in gezamenlijkheid met partners uit onderwijs en bedrijfsleven een tweetal nieuwe campussen in Groningen te ontwikkelen: een Duurzaamheidscampus op het voormalige Suikerunieterrein en een Vitaliteitscampus in het Kardingengebied.

Binnen deze nieuwe campussen wil het Alfa-college graag samen met andere onderwijsinstellingen en bedrijven een contextrijke, innovatieve en relevante leer- en ontwikkelomgeving creëren, waardoor ontmoetingen tussen mensen uit de verschillende beroepsgroepen worden gestimuleerd, (product)-innovaties en vernieuwingen mogelijk worden en bedrijfsleven en (potentiële) werknemers echt van toegevoegde waarde zijn voor elkaar. We streven er hierbij naar traditionele grenzen van vakgebieden te overstijgen: in cross-overs tussen verschillende opleidingen ontstaan goed opgeleide, wendbare professionals die om kunnen gaan met een veranderende wereld. Op deze manier bereiden wij onze studenten voor om blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn, werken we aan een sterke regio en creëren wij meer waarde voor een betere wereld.

Het afgelopen jaar hebben wij onze plannen voor de campussen samen met de betrokken samenwerkingspartners nader uitgewerkt. Hierbij hebben we ambitiestatements geformuleerd en hebben we aansluiting gezocht bij de bredere ambities op het gebied van regionale gebieds- en onderwijsontwikkeling. We hebben ook ruim de tijd genomen om onze plannen te delen met regionale en landelijke stakeholders. In dit kader hebben wij in september het Ministerie van OC&W en het Ministerie van EZK mogen ontvangen en samen met hen en regionale vertegenwoordigers uit onderwijs en bedrijfsleven gesproken over de ambities. De komende jaren zullen we de plannen nader uitwerken, waarbij in het bijzonder aandacht zal zijn voor de relatie met het bedrijfsleven en andere onderwijssectoren en LLO-trajecten.

Duurzaamheidscampus

In het nieuw te ontwikkelen stadsdeel 'Suikerzijde' is ruimte gecreëerd voor een mbo-campus. Het wordt een unieke plek voor jong en oud waar onderwijs en bedrijfsleven, in verbinding met de omgeving, samenwerken en kennis en krachten bundelen op het gebied van techniek, design, ICT en innovatie.

Omdat het Suikerunieterrein, gezien de omvang en stedenbouwkundige impact, een lange ontwikkeltijd vraagt en de energietransitie in de tussentijd niet stilstaat, is het ook nodig dat onderwijs op korte termijn aansluit bij deze ontwikkelingen. Daarom hebben we het voornemen om, in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, op korte termijn de EnergieHub050 te realiseren op het Suikerunieterrein. De EnergieHub050 heeft de beschikking over state-of-the-art installaties van levensecht formaat waarmee studenten en (potentiële) werknemers kunnen oefenen met de technieken van de toekomst. Het afgelopen jaar zijn de plannen voor de EnergieHub050 geconcretiseerd en is samenwerking gezocht met het bedrijfsleven.

Vitaliteitscampus

In het Kardingengebied is het de komende tijd noodzakelijk om renovaties uit te voeren aan bestaande voorzieningen: de faciliteiten voor het zwemmen en het schaatsen worden door de gemeente herzien en

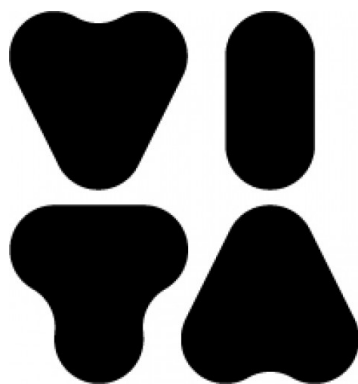
tegelijkertijd heeft het Alfa-college vastgesteld dat grootschalige renovatie of vervangende nieuwbouw noodzakelijk is voor de locatie Kluiverboom.

Het Alfa-college heeft aansluiting gezocht bij de ontwikkelingen op het Kardingeterrein en samen met Sport050, TopSportSchool Nederland en de Gemeente Groningen zijn verkennende plannen gemaakt voor de ontwikkeling van een Vitaliteitscampus bij Karding. Op deze campus wil het Alfa-college de sectoren Zorg & Welzijn, Sport & Bewegen en Uniformberoepen verbinden, zodat de studenten en cursisten na diplomering als breed ontwikkelde vitaliteitsprofessionals ingezet kunnen worden op de arbeidsmarkt.

Er is in 2019 en 2020 veel tijd en energie gestoken in het schrijven van een RIF-subsidieaanvraag voor het programma de Vitaliteitscampus. Het vijfjarig publiek-privaat programma heeft tot doel het realiseren van wendbaar en toekomstbestendig mbo-beroepsonderwijs dat T-shaped professionals opleidt of bijschoolt op het gebied van Sport & Bewegen en Zorg & Welzijn, zodat deze beter aansluiten bij de vragen van het werkveld en de behoefte en vraagstukken vanuit de maatschappij. Daarnaast worden mbo-studenten, alumni en werknemers opgeleid tot ambassadeurs van vitaliteit, door zelf vitaal te zijn, maar ook door in hun handelen, in hun opleidingen, stages en werk bij te dragen aan de (groei van) vitaliteit en positieve gezondheid van de groepen waar zij voor/mee werken. Voor het eerste jaar ligt de focus op het inrichten van het programmateam en het inrichten van de projectteams en opstarten van de projecten/activiteiten die vallen onder de drie pijlers van het programma, namelijk: onderwijs, professionalisering en onderzoek. Daarnaast gaan we aan de slag met het ontwikkelen van een eigen merkidentiteit van de Vitaliteitscampus.

In juli 2021 is de RIF-subsidie toegekend en op 20 augustus is het programma de Vitaliteitscampus Officieel van start gegaan met 33 partners uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Er zijn vanuit de subsidie een programmamanager, programmasecretaris, practor en drie coördinatoren aangesteld. Daarmee is het programmateam gereed. Voor het eerste jaar zijn er in samenwerking met de partners drie projecten gedefinieerd: Kansrijke generatie, Bewegvloer/atelier en Gecombineerde Leefstijl Interventie. Op dit moment zijn we bezig met het inrichten van de projectteams, bestaande uit werkveldpartners, docenten en studenten. Volgende stap is om daadwerkelijk uitvoering te gaan geven aan de projecten en activiteiten. Daarnaast doen de practor en het practoraat praktijkgericht onderzoek en wordt gewerkt aan kennisontwikkeling over vitaliteit in samenwerking met onderwijs, bedrijfsleven en overheden. De merkidentiteit is gereed. We werken aan een communicatieplan, zodat de Vitaliteitscampus intern en extern 'geladen' wordt tot een merk. Tot slot zoekt het programma actief verbinding met de brede strategische pijler vitaliteit van het Alfa-college.

We zijn tevreden over wat er tot nu toe is bereikt. Het programma zorgt er als vehikel voor dat het speerpunt Vitaliteit binnen het Alfa-college breed aandacht krijgt. Van belang is om het programma en het speerpunt concreet met elkaar in verbinding te gaan brengen. Het programma wil daarin meedenken met de koers die we kunnen varen binnen het speerpunt. Daarnaast worden we ook extern steeds meer gevonden door netwerken en partners m.b.t het thema vitaliteit. Ons unique selling point is daarbij de mbo-student en de toekomstige mbo-professional. Van belang is dat we als onderwijs aansluiten bij de snel veranderende ontwikkelingen in het veld en de behoeften die er vanuit daar ontstaan. Hierbij zoeken we verbinding met het speerpunt LLO. Voorgenoemde vraagt om flexibiliteit van ons onderwijs, zodat we waardevol zijn voor de wereld om ons heen en hier betekenis aan kunnen geven. Dit is een punt van aandacht. Daarnaast is een eigen merkidentiteit ontwikkeld voor de Vitaliteitscampus. Hiermee kunnen we de komende tijd het programma nog meer smoel geven, waardoor we nog meer zichtbaar worden voor studenten, medewerkers en werknemers en kunnen laten zien waarvoor ze bij de Vitaliteitscampus terecht kunnen.



Logo Vitaliteitscampus

vitaliteits
— **campus**

2.1.2 Onderwijsontwikkelingen

Op het niveau van het Alfa-college spelen diverse onderwijsontwikkelingen. De uitvoering van deze ontwikkelingen wordt zichtbaar op de onderwijslocaties. In 2021 is de visie op leren, begeleiden en waarderen verder uitgewerkt, hierin ligt een directe relatie met de ontwikkeling van ons onderwijs naar meer persoonlijke en flexibele leerroutes voor studenten.

Visie op leren, begeleiden en waarderen

In 2020 is de visie op leren, begeleiden en waarderen ontwikkeld. Deze visie is gebaseerd op de strategische missie en visie van het Alfa-college. Deze visie is, na een proces met diverse betrokkenen, verwoord en vormgegeven in een praatplaat. De visie op leren, begeleiden en waarderen is de opmaat en stevige basis voor de invulling van beleid, inrichting van opleidingen en van systemen van het Alfa-college. In 2021 is de visie aangevuld met richtinggevende uitspraken, ontwerpprincipes en onderwijsstandaarden. Dit alles is vormgegeven in een flyer en verspreid over de locaties. Met dit in de hand kan de dialoog worden gestart met de onderwijsteams:

- Het zijn levende documenten, ze zijn niet statisch. Ze komen voort uit onze strategische missie en visie, ze geven de richting aan waarin wij ons willen ontwikkelen;
- Het is een gedeelde visie en uitgangspunt voor de opleidingsteams om van hieruit hun eigen specifieke visie en richting te kunnen vormgeven;
- Het is een richting waarin wij ons willen ontwikkelen, dat een langere tijd vraagt;
- De ondersteuning van de teams is gericht op dialoog en ontwikkeling.

Vanuit de strategische visie is de visie op burgerschap en loopbaanbegeleiding (LOB) in 2021 verder ontwikkeld. In [hoofdstuk 3.8](#) staat burgerschap en LOB verder uitgewerkt.

De visie op LOB is uitgewerkt in het beleidsplan LOB. LOB is het fundament voor het onderwijs. Dat fundament bestaat uit: positieve pedagogische relaties, loopbaangerichte leeromgeving (curriculum met keuzemogelijkheden) en reflectieve- en ontwikkelgerichte gespreksvoering. Dit doet een beroep op de basishouding van alle medewerkers en gespreksvaardigheden van met name docenten en studieloopbaanbegeleiders. De implementatie gaat van start in 2022.

Persoonlijke en flexibele leerroutes

In de strategische visie van het Alfa-college is de weg naar meer flexibiliseren en personaliseren van ons onderwijs ingeslagen, mede gezien de ontwikkelingen van LLO. Locaties en teams worden uitgedaagd vorm te geven aan flexibel onderwijs.

Flexibiliseren is een middel om te komen tot persoonlijke leerroutes. Onze visie op leren, begeleiden en waarderen heeft direct betrekking op flexibilisering zoals; mijn tempo, passende begeleiding, student als regisseur, leereenheden (kiezen, samenstellen en mixen). Om goed te kunnen flexibiliseren is standaardisatie noodzakelijk. De in 2021 ontwikkelde onderwijs-standaarden maken het mogelijk leerarrangementen flexibeler in te richten. Adviseurs O&K ondersteunen de teams hierbij met verschillende instrumenten, scholingsmogelijkheden en advies. De implementatie van Itslearning kan door onderwijsteams ingezet worden om de leertrajecten te ondersteunen.

In de eerder genoemde flyer met de visie staat een uitwerking van de flex-routes van het Alfa-college; vier modelmatige routes. Deze vier routes kunnen door docententeams gebruikt worden bij het (her)ontwerpen van hun curriculum:

- Standaardiseren
- Personaliseren
- Vaste modules en flexibiliseren
- Individueel arrangement

In samenwerking met LONT zijn de vragen naar ondersteuning van de teams vertaald naar passende trainingen en coaching. Een aantal trainingen die zich hierop richten zijn: Ontwerpen van leereenheden, Blended ontwerpen, Leergang Onderwijsmaker, Coachende vaardigheden in flexibel onderwijs en Werken vanuit Leeruitkomsten. Instrumenten die ingezet kunnen worden zijn: de Flextool, FlexScan, Didactool en Curriculumtool.

Onderzoeken

In 2020 is het onderzoek naar Voortijdig School Verlaten (VSV), interne doorstroom en uitstroom van anderstalige studenten gestart; één van de beloftes uit de kwaliteitsagenda 2019-2022. De drie onderzoeksvragen: hoe kan VSV verder worden verlaagd op alle niveaus, hoe kunnen we de interne doorstroom naar hogere niveaus meer stimuleren, waarom stromen anderstalige studenten vaker ongediplomeerd uit en hoe kunnen we hen beter begeleiden in hun opleiding?

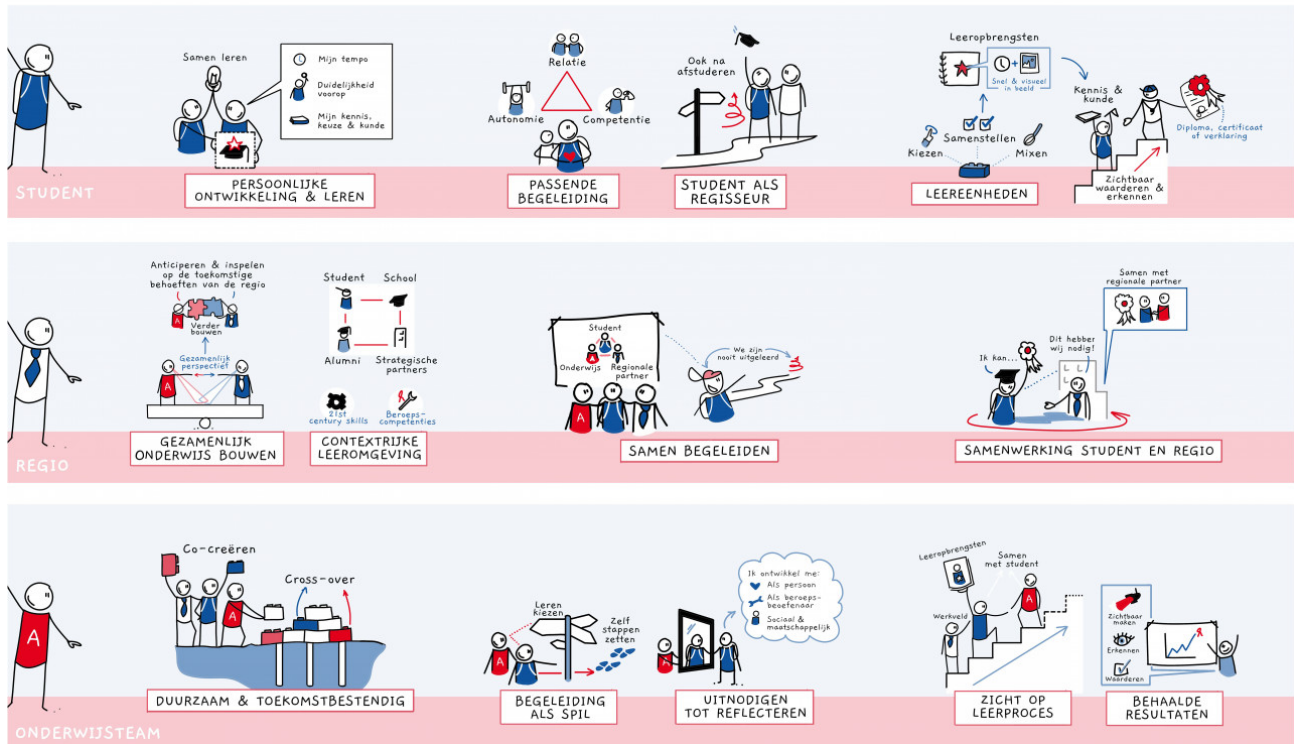
Alle drie de deelonderzoeken bestaan uit een combinatie van literatuuronderzoek, interviews (en vragenlijsten) met docenten en studenten en een kwantitatieve analyse van historische gegevens uit de studentenadministratie, eventueel aangevuld met DUO-gegevens (laatste drie jaar). Het onderzoek is uitgevoerd door collega's van O&K en een aantal docenten. Begin 2021 zijn de uitkomsten van deze onderzoeken binnen de organisatie besproken en zijn afspraken gemaakt over hoe de aanbevelingen binnen de organisatie worden opgepakt.

WAT BETEKENT DE STRATEGISCHE VISIE VOOR...

LEREN

BEGELEIDEN

WAARDEREN



2.1.3 Kwaliteitsagenda

Het College van Bestuur verantwoordt zich over de realisatie van de Kwaliteitsagenda conform de bij het Alfa-college bekende vierslag: beschrijven, analyseren, waarderen en leren.

In [bijlage 10](#) is per belofte van eind 2022 uitgewerkt wat de stand van zaken is, een verklaring van eventuele afwijking en wat we gaan doen. In bijlage 10 is de betrokkenheid van studenten, docenten en partners in de regio beschreven, evenals de betrokkenheid van de Studentraad (SR), Ondernemingsraad (OR) en Raad van Toezicht (RvT) bij de Kwaliteitsagenda. In bijlage 10 verantwoorden wij ook de ingezette middelen voor de beloften en maatregelen voor 2021.

De Kwaliteitsagenda (2019-2022) van het Alfa-college bestaat uit de volgende vier speerpunten:

1. Opleiden voor de samenleving van de toekomst
2. Gelijke kansen
3. Kwetsbare jongeren
4. Onderwijsinnovatie

Elk speerpunt bestaat uit diverse thema's met bijbehorende beloften en maatregelen. Elk thema heeft een themaregisseur, dat is één van de regiodirecteuren. Vaak sluit het thema aan bij de andere portefeuilles waar de directeur integraal verantwoordelijk voor is. Ook voor de thema's uit de Kwaliteitsagenda zijn de directeuren integraal verantwoordelijk. Dat wil zeggen niet alleen voor hun eigen locatie, maar Alfa-college breed dragen zij de verantwoordelijkheid voor hun thema's. Dit maakt dat er samen gewerkt, geleerd en gedeeld wordt. De voortgang van de Kwaliteitsagenda wordt regelmatig individueel met de themaregisseurs besproken met de coördinator Kwaliteitsagenda. Vervolgens wordt de Kwaliteitsagenda gezamenlijk op het directieoverleg (DO) besproken. Ook is

er periodiek overleg met het College van Bestuur waarbij de voortgang van de Kwaliteitsagenda wordt besproken. Dat overleg is met het College van Bestuur, de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren en de coördinator van de Kwaliteitsagenda. Het College van Bestuur ontvangt daarvoor een voortgangsrapportage, vergelijkbaar met [bijlage 10](#), waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat voortgang van de belofte is. De portefeuillehouder Kwaliteitsagenda neemt de tips en opmerkingen van het College van Bestuur mee naar de themaregisseurs en de uitvoering van de Kwaliteitsagenda.

De Kwaliteitsagenda sluit aan op bestaande activiteiten en prioriteiten van het Alfa-college, zoals onze strategische koers. Dit maakt dat veel teams aan de slag zijn met de Kwaliteitsagenda, soms expliciet en soms impliciet. Ook dit jaar zien we dat de coronacrisis invloed heeft op de dagelijkse gang van zaken en dus ook op de realisatie van de Kwaliteitsagenda. Soms een positieve invloed doordat zaken versnellen en soms negatief wanneer een en ander vertraagt. Bij sommige thema's zijn de beloften voor eind 2022 dan ook al gerealiseerd. Terwijl er ook nog beloften zijn waar nog het een en ander moet worden gerealiseerd. We beschrijven hieronder per speerpunt meerdere voorbeelden van hoe we werken aan de thema's. Een uitgebreide beschrijving van de exacte stand van zaken op 31 december 2021 per belofte is uitgewerkt in bijlage 10. Enkele beloften welke eind 2020 niet waren afgerond, vloeien allen voort in de nieuwe set beloften van eind 2022. Bijvoorbeeld de percentages bij mbo-mbo of vsv. En ook een thema als loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), waar een integraal gedragen visie werd ontwikkeld in 2020, maar z'n uitloop had naar 2021, wordt opgevolgd in de nieuwe belofte van eind 2022 waarbij we beloven dat de nieuwe visie op LOB zichtbaar wordt voor onze studenten.

Speerpunt 1 Opleiden voor de samenleving van de toekomst

Dit speerpunt heet landelijk 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst'. Wij hebben ervoor gekozen 'arbeidsmarkt' te vervangen door 'samenleving'. Hierdoor benadrukken wij dat niet alleen de student als werknemer centraal gesteld wordt, maar de student als persoon die deel uitmaakt van de samenleving. In de samenleving wordt anno 2021 veel digitaal gecommuniceerd. Ook op het Alfa-college is digitale communicatie één van de actuele ontwikkelingen, onder andere bij het thema digital society. Docenten gebruiken digitale communicatiemiddelen zoals de Alfa-app en de digitale leeromgeving Itslearning. Doordat digitale communicatie in onze onderwijsvisie is opgenomen, is dat ook herkenbaar en zichtbaar voor studenten. We hebben studenten gevraagd naar hun ervaringen hieromtrent. Dit hebben we gedaan door middel van een online vragenlijst naar de studenten te sturen over de thema's: digital society, burgerschap, hybride onderwijs en flexibeler onderwijs. Studenten geven aan dat 95% van de teams gebruik maakt van de digitale communicatiemogelijkheden.

De andere thema's van speerpunt 1, zoals Healthy Ageing en de thema's gericht op techniek en duurzaamheid, zijn onverminderd doorgegaan met ontwikkelen. We sluiten steeds meer aan op de behoeften van onze studenten én de ontwikkelingen en behoeften van het werkveld. Zoals projecten met de nieuwe energievorm waterstof voor studenten of scholing op dat gebied voor studenten en werkenden. Bij bijvoorbeeld de zorg- en welzijnsopleidingen zetten we in op de nieuwste ontwikkelingen van positieve gezondheid. Daarbij zijn alle samenwerkingen met partners in de regio zeer waardevol en noodzakelijk. Gelukkig kon veel doorgang vinden ondanks de coronacrisis. Er zijn tal van projecten bij instellingen en bedrijven waar onze studenten contextrijk leren. Zo bereiden we onze studenten optimaal voor op de arbeidsmarkt én samenleving van de toekomst.

Speerpunt 2 Gelijke kansen

Wij geven onszelf zowel in de Kwaliteitsagenda als in onze strategische koers de opdracht om iedereen binnen ons roc gelijke kansen te bieden, ongeacht de Sociaal-economische situatie van de student. Binnen het thema

toegankelijkheid werken we aan kansengelijkheid door financiële belemmeringen op het Alfa-college weg te nemen, bijvoorbeeld door leenlaptops te verstrekken wanneer een laptop financieel niet haalbaar is. Ook hebben we ervoor gezorgd dat alle opgevoerde studiekosten op de leermiddelenlijsten kloppend zijn.

Bij het thema inburgering en participatie worden de beloften gerealiseerd, echter staat onze sterke positie in de uitvoering van inburgeringstrajecten onder druk door de nieuwe wet op inburgering sinds 1 januari 2022. Vooralsnog gaan alle opleidingstrajecten door tot in ieder geval september 2022. Of het inburgeringsonderwijs ook daarna in stand kan blijven is nog de vraag. Hierover blijven we in gesprek met de gemeentes in onze regio's. We hopen dat deze doelgroep bij ons onderwijs kan blijven volgen. In het kader van gelijke kansen, bieden we ook schakelprogramma's aan voor anderstaligen om daarna door te stromen naar een niveau 3 of 4 opleiding of door te stromen naar het hoger onderwijs.

Het intern doorstromen van onze studenten heeft volop onze aandacht. Per locatie is er een plan gemaakt om de doorstroom verder te bevorderen. Door onder andere de coronacrisis hebben de plannen vertraging opgelopen, maar deze worden het komende jaar weer opgepakt. We zien ook dat omstandigheden, zoals de coronacrisis en de veranderde arbeidsmarkt, invloed hebben op de doorstroom van studenten. Vaak is direct aan het werk gaan na een opleiding heel aantrekkelijk voor studenten. Op de zaken waar wij wel invloed hebben ten aanzien van doorstroom zetten we in, bijvoorbeeld met onze coaches die studenten individueel begeleiden en helpen met keuzes maken over doorstromen of werken.

Speerpunt 3 Kwetsbare jongeren

Naast dat we gelijke kansen voor alle studenten willen realiseren, gaat onze aandacht speciaal uit naar kwetsbare jongeren. Bijvoorbeeld jongeren die geen onderwijs volgen maar thuis zitten. We hebben het afgelopen jaar een nieuw Thuiszitterspact ondertekend tot en met 2024, samen met andere onderwijsinstellingen en instanties. Een van de succesvolle ervaringen van het vorige thuiszitterspact is het inzetten van ervaringsdeskundigen. Dat gaat gecontinueerd worden in de komende periode. Zo proberen we nog beter aan te sluiten bij de thuis zittende jongeren.

Waar mogelijk stimuleren we onze studenten om door te stromen naar een vervolgopleiding of om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen en een baan na de opleiding te vinden. Dit doen we bijvoorbeeld door het inzetten van jobcoaches specifiek voor de niveau 1 en 2 studenten. Zij begeleiden de studenten op de werkvloer en helpen bij het verstevigen van werknemersvaardigheden. We zien dan ook dat het percentage Entree studenten dat doorstroomt naar werk geconsolideerd is ten opzichte van 2020. Ten opzichte van 2019 is er zelfs sprake van een lichte groei van 3%.

In het thema Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is de belofte voor vier extra baanafsprakenbanen (BAB) ten opzichte van 2020 nog een uitdaging. Er waren in 2021 voor het hele Alfa-college in totaal 18 BAB-ers werkzaam. Daarvan waren er twee specifiek uit de doelgroep Entree- en niveau 2 studenten, evenveel als in 2020. In 2021 is er onderzoek naar de inzet van BAB-ers verricht. Vanuit dat onderzoek is een adviesrapport geschreven. Een van de aandachtspunten dat daarin naar voren komt is bijvoorbeeld dat er onvoldoende kennis is over het beleid rondom BAB-ers. De uitkomsten van het onderzoek worden het komende jaar omgezet in acties door HRM.

Speerpunt 4 Onderwijsinnovatie

Dit speerpunt hebben wij bovenop de drie landelijke speerpunten toegevoegd aan onze Kwaliteitsagenda. Onderwijsinnovatie is geen doel op zich, maar het is bedoeld om onze studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en samenleving van de toekomst. Voor die goede aansluiting op de arbeidsmarkt is het voor ons onder andere belangrijk dat er een actueel onderwijsprogramma is. Wij hebben studenten gevraagd of zij vinden

dat hun programma actueel is; 77% is het daar mee eens. Ook vroegen we studenten wat zij vinden van de maatwerkmogelijkheden op het Alfa-college; een kleine 70% is tevreden over de versnel- en vertraagopties en de verschillende startmomenten. Naast dat we studenten bevraagd hebben naar maatwerk, hebben we ook de locaties gevraagd naar hun mogelijkheden tot maatwerk voor studenten. De locaties geven aan dat er steeds meer maatwerk mogelijk is maar dat het ook nog in ontwikkeling is, dit bevestigt de ruimte voor verbetering die studenten aangeven. Maatwerk zit ook in keuzevrijheid. Doordat veel opleidingen gemodulariseerd zijn (thema flexibeler onderwijs) geeft dat studenten ruimte om te kiezen. Vooral onze zorg- en ICT-opleidingen zijn daar al verder in ontwikkeld.

Binnen het thema Leven Lang Ontwikkelen en flexibeler onderwijs werken we ten aanzien van keuzedelen aan keuzevrijheid voor studenten door middel van de keuzedelengids per locatie. Zo kan elke student een keuzedeel kiezen die de student wenst te volgen, waarbij opleidings-overstijgend ook tot de mogelijkheden behoort. Echter in onze uitvraag bij studenten zien we dat dit nog niet bij alle opleidingen zo gebeurt. Dit nemen we mee naar onze locatie via de coördinatoren keuzedelen. We zien ook dat de flexibele manier van onderwijs onze docenten voor uitdagingen en vraagstukken stelt. Hier springen we actief op in door via onze LONT-academie passende scholingen aan te bieden.

Zoals uit bovenstaande blijkt werken medewerkers van het Alfa-college veel samen met partners in de regio om de beloften te realiseren en de kwaliteit van het onderwijs elke dag een beetje beter te maken voor onze studenten. Over deze samenwerking is meer te lezen in [bijlage 10](#).

Analyse

Doordat we de Kwaliteitsagenda hebben ingevoerd in onze dagelijkse werkzaamheden, zowel van directeuren, management als docenten, zien we dat alle thema's volop aandacht krijgen ondanks de invloed van de coronacrisis of andere externe variabelen. Wij hebben in 2021 vooruitgang geboekt bij de meeste beloften. We zien ook dat de themaregisseurs hier een grote rol in spelen. Zij zijn gegroeid in hun rol en in de materie, waardoor er goed gestuurd wordt op het realiseren van beloften of waar het nodig is het realiseren van de bedoeling van de belofte. Bij diverse beloften geven wij een verklaring van afwijking wanneer beloften anders lopen dan wij hadden verwacht of geven wij daar een verklaring van de stand van zaken als er extra uitleg nodig is, dat is te lezen in [bijlage 10](#).

Bijvoorbeeld bij het thema doorstroom mbo-mbo is er een verklaring van afwijking gegeven. We zien dat er minder studenten doorstromen na diplomering naar een hoger niveau. Wij vermoeden dat dat te maken heeft met de veranderde arbeidsmarkt. Ook hier is de invloed van de coronacrisis zichtbaar. Daarnaast hadden wij naar aanleiding van onze onderzoeken een plan van aanpak gemaakt om de interne doorstroom te bevorderen, maar dat heeft vertraging opgelopen waardoor resultaten van die plannen ook nog achterwege blijven. Ook bij het thema aansluiting vmbo-mbo zitten we nog niet op de beloofde groei van 5%, maar zitten we nu op 4%. Naast het gestelde percentage kijken wij naar de bedoeling van deze belofte en dat is dat we goed aansluiten op het vmbo en dat gebeurt volop! Voor thema's die nog niet helemaal op schema liggen weten we goed wat we gaan doen om de beloften alsnog te realiseren. Dit is te vinden in de kolom 'wat gaan we doen' in bijlage 10.

Bij een aantal beloften gebruiken we de input van de JOB 2022, zoals bij het thema LOB waar we willen weten hoe studenten LOB beoordelen. We zijn al bezig met dit thema wat de beoordeling vermoedelijk positief beïnvloedt. We hebben een nieuwe visie op LOB die schooljaar 21-22 wordt geïmplementeerd. Ook willen we door de JOB weten hoe tevreden Entree- en niveau 2 studenten zijn over de BPV-matching en -begeleiding. Hierover zijn we periodiek met studenten in gesprek en spelen in op de punten die studenten aandragen. We spelen op deze wijze proactief op dergelijke beloften in.

Waardering

Ook dit jaar waarderen we de voortgang van de Kwaliteitsagenda. We zien dat beloften van eind 2020 een vervolg hebben gekregen in de nieuwe beloften van eind 2022. We borduren op die manier voort op reeds ontwikkelde zaken. De beloften van eind 2022 zetten weer een nieuwe stip aan de horizon en daar zijn we dit jaar actief mee aan de slag gegaan. Met als gevolg veel beloften die goed op schema liggen! We waarderen dan ook de inzet van alle betrokkenen bij de Kwaliteitsagenda, direct en indirect. Wij hebben ervoor gekozen om de Kwaliteitsagenda te verweven in onze 'business as usual' en ook dit jaar zien we daar een positief effect van. Beloften worden gerealiseerd en/of we verwachten dat ze eind 2022 gerealiseerd zullen zijn.

Vanzelfsprekend zijn we niet tevreden over thema's die nog niet goed op schema liggen, ongeacht wat de redenen zijn. Echter, bij beloften welke nog niet gerealiseerd zijn, ligt er een plan hoe deze voor eind 2022 wel gerealiseerd gaan worden. Dat staat ook uitgebreid beschreven in [bijlage 10](#). Bijvoorbeeld voor het thema doorstroom mbo-mbo wordt er per locatie een plan gemaakt en worden die plannen in het DO aan elkaar gepresenteerd en vervolgens tot uitvoering gebracht. De themaregisseur houdt daarna de vinger aan de pols en laat het thema gedurende het jaar meermaals terugkomen op het DO. We waarderen hoe er betrokkenheid is vanuit de themaregisseurs en hoe eenieder dat weet te vertalen naar zijn of haar eigen locatie. Op basis van de afgelopen jaren met de Kwaliteitsagenda te werken en dat we daarin zien dat veel beloften op tijd gerealiseerd zullen zijn, hebben we het volste vertrouwen dat we de achtergebleven beloften, of in ieder geval de bedoeling van de beloften alsnog gaan realiseren.

De waardering op de voortgang van de Kwaliteitsagenda krijgen we ook van onze interne stakeholders. De Studentenraad, Ondernemingsraad en Raad van Toezicht zijn allen tevreden over de realisatie van beloften, van de Kwaliteitsagenda, maar ook de manier waarop er aan de Kwaliteitsagenda wordt gewerkt en steeds meer zichtbaar wordt in de organisatie. De Studentenraad gaf bijvoorbeeld aan dat zij zien dat er steeds meer ruimte is voor maatwerk, een van de beloften bij het thema flexibeler onderwijs. We waarderen de gesprekken met onze interne stakeholders zeer en zullen deze gesprekken zeker blijven voeren het komende jaar.

Al deze waardering kan niet zonder de actieve inzet en betrokkenheid van onze docenten en partners in de regio. Wat waarderen we ook hún inzet! Zonder hen worden de beloften uit de Kwaliteitsagenda niet gerealiseerd. Als we denken aan de diverse beloften rondom het thema versterking techniek en energie en duurzaamheid, dan is dat een effectieve co-creatie tussen onderwijs en lokale partners. Samen houden we het onderwijs up-to-date en sluiten we aan bij wensen van studenten en bedrijven. Bovendien kunnen studenten door deze co-creatie contextrijk leren. Studenten waarderen dat ook; 70% is tevreden over de actualiteit van hun onderwijsprogramma en 77% is tevreden hoe het onderwijs aansluit bij het werkveld (thema hybride onderwijs). Dat waarderen we. Tegelijkertijd geeft het ook ruimte voor verbetering en nog meer waardering. Om goed bij studenten aan te sluiten gaan we het komende jaar met hen in gesprek over dergelijke thema's.

Vervolg

Al werkende leren we steeds weer bij. Vorig jaar hadden we geleerd dat de rol van themaregisseur nog verstevigd kon worden. Daar zijn we dit jaar mee verder gegaan. Dat hebben we onder andere gedaan door te kijken naar de juiste verdeling van de thema's onder de themaregisseurs. Zo is bijvoorbeeld het thema ondernemerschap van themaregisseur gewisseld. Zo zijn we nog meer op ieders expertise gaan inzetten en is het een en ander geschoven zodat de juiste themaregisseur op het thema zit.

Het afgelopen jaar hebben we ook geleerd dat het de uitdaging blijft om niet alleen de verantwoordingsgesprekken met elkaar te voeren maar juist ook het lerende aspect daarin mee te nemen. We hebben zeker van elkaar geleerd het afgelopen jaar. Zo is er meer zicht gekomen op wat er op de locaties allemaal gebeurt en hierdoor is de blik

verruimd. Maar we vinden dat we dit nog explicieter kunnen maken. Het komende jaar willen we dat bijvoorbeeld doen door thema's te bespreken in het DO en te leren van elke locatie hoe zij een bepaald thema aanpakken; bijvoorbeeld ondernemerschap of de doorstroom naar het hbo.

We hebben eind 2021 met elkaar teruggekeken op het werken met de Kwaliteitsagenda de afgelopen jaren. Dit hebben we gedaan om de 'lessons learned' mee te nemen in de aanloop naar een nieuwe Kwaliteitsagenda vanaf 2023. Hoewel de kaders daarvoor nog niet precies bekend zijn, gaan we begin 2022 dat proces wel alvast opstarten. We vinden onze structuur en werkwijze effectief en efficiënt. Ook de integrale benadering houden we vast. Wat we willen veranderen is een meer duidelijke koppeling maken naar de strategische koers, dat vinden we van essentieel belang. We gaan dan ook op 1 januari 2023 niet alleen starten met een nieuwe Kwaliteitsagenda, maar ook met een nieuwe strategische koers. Hoe de koppeling tussen beide er precies uit komt te zien, gaan we in het komende jaar ontdekken. Daarnaast hebben we geleerd dat we onze locaties meer willen betrekken als het gaat om het formuleren van nieuwe thema's en beloften. We zien nog genoeg mooie uitdagingen voor het komende jaar, zowel op gebied van de huidige beloften als op gebied van de nieuw te vormen Kwaliteitsagenda.

2.1.4 Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Tot voor kort was de kernactiviteit van het Alfa-college het aanbieden van publiek bekostigd onderwijs voor studenten in de leeftijdsgroep van 16 tot 27 jaar. De snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen echter om voortdurende ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Daarom heeft het Alfa-college nog meer ingezet op een aanbod voor studenten van 16 tot 76 jaar. Met Leven Lang Ontwikkelen dragen we naast het reguliere onderwijsaanbod ook bij aan het blijven ontwikkelen en behouden van vakkennis en vaardigheden van volwassenen. Door de praktijkgerichte insteek is dit type onderwijs goed te volgen naast een baan. We geven hiermee invulling aan onze maatschappelijke opdracht (een sterke regio met weerbare en wendbare inwoners). Onze ambitie is een financieel gezonde LLO-opleider te worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio.

Programma LLO

De programmadoelstelling is het realiseren en in de markt zetten van een innovatief en modulair onderwijsaanbod voor iedereen met een scholingsbehoefte. De focus van het programma ligt op het klaarstomen van de organisatie om nieuwe innovatieve onderwijsvormen te kunnen aanbieden. Het gaat om het meer wendbaar maken van onze organisatie als geheel; mensen, systemen en processen.

Inmiddels hebben we de basis gelegd voor een aansprekend, innovatief en modulair onderwijsaanbod. We ontwikkelen ons LLO-portfolio grotendeels binnen een specifiek business development traject, waarbij de vraag van de markt/het bedrijfsleven centraal staat. LLO wordt decentraal uitgevoerd met centrale ondersteuning en ruimte voor tempoverschillen tussen locaties. Een paar highlights van het afgelopen jaar:

- Met de komst van de programmamanager LLO per 1 januari 2021 is de ontwikkeling van het programma versneld.
- We hebben samen met andere noordelijke roc's het platform 'het Noorden leert door' opgericht, subsidie binnengehaald en ervaringen opgedaan met het aanbieden van opleidingen via dit gezamenlijke platform.
- De steunmaatregelen n.a.v. de coronacrisis hebben geleid tot een nadere samenwerking met UWV en gemeenten in de vorm van o.a. de regionale mobiliteitsteams.
- We hebben een marktverkenning laten uitvoeren door NIDAP. Mede op basis van de uitkomsten van deze marktverkenning hebben we een marketingstrategie ontwikkeld en vastgesteld.

- We hebben gewerkt aan een passend LLO-aanbod per locatie en hebben een pilot gedaan met mbo-certificaten. Nieuwe certificaatgerichte trajecten zijn opgestart.
- De programmaorganisatie is ingericht.
- We zijn gestart met impactanalyses t.a.v. de onderwijslogistieke systemen en een financiële impactanalyse ten aanzien van kostprijs/kostendekkendheid, scheiding van private en publieke geldstromen, voorinvestering en terugverdientijd.
- Het Business development traject is gestart: Onder begeleiding van Knyfe ontwikkelen we nieuw LLO-onderwijs voor de domeinen Energie & Duurzaamheid (techniek, bouw), Vitaliteit & Zorg en ICT.
- Een interne communicatiecampagne is gestart, met als doel: de gehele organisatie meenemen in de ontwikkelingen die er gaande zijn rondom LLO.
- Samenwerking is gestart met het bureau RTRN om de LLO-tak goed te vermarkten en marketingcampagnes voor werkenden en werkzoekenden te ontwikkelen.
- Het nieuw alumni beleid is vastgesteld. Alumni worden geregistreerd en er worden campagnes ontwikkeld om LLO-cursisten te werven.

Horizon - Waar willen we naartoe?

Om verdere stappen te kunnen maken met LLO, zal in 2022 nadere invulling aan de doelstellingen moeten worden gegeven. Hoe gaan we onze ambities waarmaken? Welke stappen moeten we zetten?

Het afgelopen jaar zijn we gestart met het optimaliseren van de werkprocessen en organisatie van onze LLO-activiteiten. Wij willen effectief en efficiënt opereren met als credo dat we willen standaardiseren om te kunnen flexibiliseren. Voor 2022 continueren we de lijn die we hebben ingezet met het programmaplan LLO en bouwen we verder aan de LLO-organisatie. Speerpunten/doelstellingen hierbij zijn:

- Vergroten van de instroom van nieuwe doelgroepen (ontwikkelen marktbeveiligingsstrategie)
- Vergroten naamsbekendheid Alfa-college als aanbieder van LLO-activiteiten
- Doorontwikkelen innovatief en toekomstbestendig onderwijs en portfolio LLO (incl. pilots)
- Ontwikkelen nieuwe vaardigheden medewerkers voor LLO-doelgroep
- Versterken regionale samenwerking

We streven naar samenwerking met andere roc's in de regio. We werken al samen binnen RegioOpleiders (regio Zwolle/ Hardenberg) en Het Noorden Leert Door (Groningen, Friesland, Drenthe). Daarnaast continueren we in 2022 de verkenning van de DNA-samenwerking (Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college).

2.1.5 Practoraat 'Verschillen waarderen'

In het schooljaar 2020-2021 heeft het practoraat conform de plannen op een viertal thema's onderstaande bereikt:

1. Onderzoek naar Verschillen Waarderen bij het Alfa College uitgevoerd door een vierdejaars studente van de lerarenopleiding Windesheim onder begeleiding van de practor 'Verschillen waarderen' en Marieke Perdok van het Alfa-college.

De hoofdvraag in dit onderzoek was: hoe kunnen docenten, ondersteunend personeel en leidinggevend en op het Alfa-college inclusie bevorderen?

Daaronder zijn een drietal deelvragen geformuleerd:

- Deelvraag 1: Welke missie, visie en ambitie heeft het Alfa-college als het gaat om diversiteit en inclusie? (er is een documentonderzoek gedaan: visie/missie, teamplannen, hrm-beleid, vacatureteksten enz.)
- Deelvraag 2: In hoeverre herkennen docenten, ondersteunend personeel en leidinggevend en zich in de missie, visie en ambitie van het Alfa-college? (er is een digitale vragenlijst afgenomen onder medewerkers uit alle lagen van de organisatie)
- Deelvraag 3: Hoe is dit in de praktijk terug te zien? (er zijn een aantal groepsinterviews gehouden. Respondenten werken in verschillende lagen van de organisatie)

Uit het documentonderzoek bleek dat aandacht hebben voor diversiteit hoog in het vaandel staat bij het Alfa-college. Je zou kunnen stellen dat het Alfa-college voldoende invulling geeft aan de vernieuwde wet van het Ministerie van Algemene Zaken (2018), waarin staat dat mbo-scholen aandacht moeten besteden aan acceptatie van etnische, religieuze, seksuele en genderdiversiteit. Toch liggen er verbeteringen voor de invulling van het thema 'aandacht hebben voor diversiteit': uit de enquête bleek dat er niet bewust wordt gezorgd voor diversiteit bij medewerkers. Ook hebben professionaliseringsactiviteiten niet geregeld diversiteit en inclusie als thema, hoewel dit juist van belang zou zijn omdat uit onderzoek blijkt dat er ook binnen lerarenopleidingen geen sprake is van structureel aandacht voor diversiteit. Des te belangrijker om dit wel als thema door te voeren binnen het professionaliseringsaanbod op school.

Daarnaast bleek uit de enquête dat de respondenten weinig uitdagingen tegenkomen in het werk die gaan over diversiteit. De Algemene Raad (1998) geeft aan dat leerkrachten op dezelfde professionele wijze problemen moeten aanpakken. Het is daarbij belangrijk dat leerkrachten verantwoord handelen en zich ook bewust zijn van hun eigen handelen. De respondenten van het groepsinterview gaven aan dat er weinig ontmoetingen tussen verschillende groepen worden georganiseerd, dit hangt samen met het weinig in gesprek gaan over thema's als inclusie en diversiteit. De respondenten waren het unaniem eens over het feit dat deze twee aspecten belangrijk zijn bij het bevorderen van de inclusie. Uit een groeps-interview bleek dat thema's als diversiteit en inclusie nog niet genormaliseerd zijn binnen de schoolcultuur. Door deze thema's mee te nemen in het professionaliseringsaanbod en erover in dialoog te blijven, kunnen deze thema's genormaliseerd worden. Aanbeveling voor een vervolgonderzoek: Onderzoek concrete leervragen van docenten en ondersteunend personeel rondom 'Verschillen waarderen'. Aan de hand daarvan kan professionaliseringsaanbod ontwikkeld worden.

N.B. Het verslag van dit onderzoek is op 28 april 2021 per mail gedeeld met het CvB.

2. Train de Trainer 'Verschillen waarderen'

Doel van de training is dat er docenten zijn die de in het practoraat ontwikkelde workshops en werkvormen op eigen school kunnen toepassen. Zo worden de producten van het practoraat verduurzaamd. Twee medewerkers van het Alfa-college hebben afgelopen studiejaar de online training Train de trainer gevolgd bij practor Birgit Pfeifer. De training bestond uit een 3-tal bijeenkomsten.

3. Online sessie 'Met andere Ogen'

Deze sessie had als doel om de deelnemers te inspireren om met diversiteit en inclusie in hun eigen praktijk aan de slag te gaan. Tijdens de sessie hebben de deelnemers kennis gemaakt met 'de schuurmachine', een installatie die de schurende verhalen uit de samenleving laat ervaren. Deze installatie kan op het Alfa-college ingezet worden.

Publicaties:

- [Podcast 'Nu even wel'](#): Omgaan met diversiteit is een belangrijk onderdeel van het burgerschapsonderwijs. Alle burgerschapsdocenten worden geacht er aandacht aan te besteden. Maar hoe vul je dat in? Hoe ga je het gesprek aan? Hoe ga je om met grote meningsverschillen in de klas?
- Online Talkshow: Onder de titel 'Burgerschap gaat door' organiseerde het Kennispunt MBO Burgerschap in het voorjaar van 2021 vijf afleveringen van de leukste talkshow over burgerschap in het mbo. In de tweede aflevering 'Ben jij een bondgenoot?' op 16 april sprak Zoë Papaikonomou met practoor Birgit Pfeifer, theatermaker Saman Amini en Khadija Azahaf (Kennispunt MBO Burgerschap) over bondgenootschap en het belang van een inclusief schoolklimaat.
Klik [hier](#) voor deel 1 van de online talkshow en klik [hier](#) voor deel 2.

2.1.6 Lectoraat 'Ondernemen in verandering'

Het lectoraat 'Ondernemen in Ontwikkeling' is een samenwerking tussen het Alfa-college en de Hanzehogeschool onder leiding van lector Alexander Grit, met als doelen het ondernemende vermogen te versterken van individuen/organisaties en het ondernemerschapsonderwijs te verstevigen. In februari 2020 bestond het lectoraat vier jaar en heeft er een evaluatie plaatsgevonden.

De evaluatievragen die deze procedure voorschrijft zijn daarbij gehanteerd. De evaluatie wordt onderbouwd door raadpleging van betrokkenen uit werkveld en onderwijs. De resultaten van de evaluatie waren positief en in gezamenlijkheid is besloten om het lectoraat en het partnerschap met vier jaar te verlengen. Vanuit de evaluatie bleek dat het lectoraat resultaat heeft geboekt op de prestatiegebieden kennisontwikkeling, beroepspraktijk & maatschappij en onderwijs & scholing. Met name de meerwaarde van de 'Kritische Vriend methode', voor beroepspraktijk én onderwijs, wordt door veel stakeholders geprezen. De volgende verbeterpunten zijn benoemd: het aanscherpen van de visie, herijken van de focus en samenhang, duidelijker profilering van het thema 'Ondernemend vermogen' en van de eigen coördinerende rol daarin.

In overleg met de stakeholders is voor een betere herkenbaarheid en bredere lading het thema 'Ondernemend vermogen' voorgesteld in plaats van 'Ondernemerschap'. Wat vertaald wordt in het versterken van het ondernemend vermogen van studenten en (individen binnen) organisaties. Kernpunt daarbij is dat het lectoraat de ingeslagen weg continueert en de opgedane kennis en ervaring van de afgelopen vier jaar nog intensiever zal delen en valoriseren. In het komende jaar werkt het lectoraat samen met onderwijsteams, onderwijskundigen en leidinggevend en werkt zij aan het versterken van het ondernemende vermogen van studenten. Dit wordt concreet gemaakt door:

- Onderzoek naar huidig en toekomstig ondernemerschapsonderwijs
- Actieve betrokkenheid bij de ontwikkeling van de curricula, stimuleren van participatie in Field Labs in de regio
- Het trainen en ondersteunen van docenten en management

- Verder integreren van het Alfa-college ondernemerschapsonderwijs in het regionale O2Lab.

Daarnaast vindt de doorontwikkeling van de 'Kritische Vriend Methode' plaats. Een methode voor multidisciplinair multilevel ondernemerschapsonderwijs. Het is reeds erkend door een aantal partijen als 'good practice' en biedt, naast sterk onderwijs, goede mogelijkheden voor profilering.

2.2 Locatiespecifieke onderwijsontwikkelingen

2.2.1 Koersuitspraak 1 'Samen bereiden we onze studenten voor om blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn'

Admiraal de Ruyterlaan

In 2021 hebben we intensief ingezet op het (in coronatijd) aanbieden van kwalitatief hoogwaardige praktijklessen en/of een passende stageplekken om studenten in een relevante beroepscontext de essentiële vak- en werknemersvaardigheden te leren.

Door de coronacrisis kunnen studenten steeds lastiger een stageplek vinden. Bedrijven willen uit voorzorg geen extra mensen op de werkvloer hebben, hebben het te druk om mensen op te leiden of er is simpelweg te weinig werk. Om studievertraging of zelfs vroegtijdige school-uitval zoveel mogelijk te beperken, is er intensief gebruikt gemaakt van het opgebouwde netwerk om samen met bedrijven tot soms creatieve oplossingen te komen voor de benodigde stageplekken op alle niveaus (Entree t/m niveau 4). Een voorbeeld daarvan is het project 'Steilsteven', een project waarbij studenten van verschillende opleidingen samenwerken aan het opknappen en vaarbaar maken van een metalen sloep.

Gelet op alle beperkingen is er tevredenheid over de verzorgde lessen en hebben vrijwel alle studenten toch in meer of mindere mate praktijkervaring kunnen opdoen. Ook de uitvalcijfers (vsv) zijn niet minder ten opzichte van voorgaande jaren.

De krapte op de arbeidsmarkt is groot, waardoor er, ondanks de huidige coronasituatie, mogelijk meer geschikte stageplekken beschikbaar zullen komen voor alle studenten. Toch blijven we inzetten op alternatieve manieren om studenten, en dan vooral op de lagere niveaus, op een passende manier praktijkervaring te laten opdoen. Dit onder andere middels de ontwikkeling en inzet van een 'klussenbus'. Van hieruit gaan Entree-studenten uiteenlopende klusjes en werkzaamheden verrichten voor organisaties of bij buurtbewoners of mensen met een Stadspas die dat vanwege fysieke of financiële redenen zelf niet of niet zo goed kunnen doen. Behalve het bieden van stageplekken maakt de klussenbus het ook mogelijk om als onderwijsorganisatie iets terug te doen voor de gemeenschap ('modern noaberschap'). Ook wordt in 2022 actief ingezet op het project 'Maxima', waarbij studenten van de opleiding Interieur de winkels van de kledingbank gaan herinrichten en opknappen en waar studenten van Fashion kleding gaan upcyclen.

Boumaboulevard

Organisatie onderwijs

Door de coronacrisis was het ook in 2021 een uitdaging om het onderwijs goed te organiseren.

Daarnaast werkten we in 2021 aan het mogelijk maken van meer flexibel onderwijs, om beter aan te sluiten op de behoeftes van studenten en de arbeidsmarkt.

We hebben het onderwijs zoveel mogelijk (online) door laten gaan en noodopvang geboden aan kwetsbare studenten. Door de coronacrisis waren studenten minder op school en was het lastiger stageplekken te vinden. Daarom hebben we ingezet op extra begeleiding van studenten, kleinere klassen, maatwerklokalen en hulp bij het vinden van (alternatieve) stageplekken. Daarnaast boden we coaching en ondersteuning aan docenten om het online onderwijs te verbeteren. In het kader van flexibilisering hebben we ons keuzedelenprogramma beter georganiseerd, waarbij studenten worden begeleid bij het maken van keuzes en ze kunnen kiezen uit 27 branchespecifieke en 13 locatiebrede keuzedelen.

In 2021 hebben onze docenten met veel flexibiliteit en betrokkenheid bij de studenten het (online) onderwijs vormgegeven en het keuzedelenprogramma verbeterd. Vaak zijn er creatieve oplossingen gevonden om zaken toch doorgang te laten vinden.

In 2022 blijven we onze studenten volgen om hen in de coronacrisis de juiste begeleiding te kunnen bieden en hen te helpen opgelopen achterstanden in te halen. De keuzedelen geven we in 2022 verder vorm, onder andere met het organiseren van een breed generiek aanbod met 'All you can learn' (blended aanbod van online en fysiek onderwijs).

(Studie)Loopbaanbegeleiding

Wij willen onze studenten begeleiden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, tot mensen die weten wie ze zijn en wat ze kunnen. Daarom hebben we in 2021 ingezet op de implementatie van (Studie)Loopbaanbegeleiding nieuwe stijl.

In 2020 ontwikkelde een denktank van collega's en externe experts een locatiebrede visie op (Studie)Loopbaanbegeleiding en startten we met professionalisering om de visie in de praktijk te brengen. In deze visie ligt de nadruk op *loopbaangericht* leren en ontwikkelen. Studenten worden zo begeleid, dat ze zelfstandig stappen leren zetten in hun ontwikkeling, eigen keuzes leren maken en ze, met méér dan een diploma, zijn toegerust op het vervolg van hun loop-baan. We leren ze te onderzoeken waar ze goed in zijn (talent), waar ze blij van worden en moeite voor willen doen (passie), welke werkplekken daarbij zouden passen en hoe ze een netwerk kunnen opbouwen en onderhouden dat hen kan helpen hun wensen te realiseren.

In 2021 hebben we (Studie)Loopbaanbegeleiding verder geïmplementeerd, met als belangrijk resultaat dat in studiejaar 2021-2022 een deel van de eerstejaarsstudenten van onze locatie start met (Studie)Loopbaanbegeleiding 'nieuwe stijl'. Hiervoor hebben ruim 75 collega's een workshop en/of training loopbaancoaching gevolgd en zijn er handvatten gemaakt voor de inhoud en de organisatie van (Studie)Loopbaanbegeleiding op de Boumaboulevard. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een (studie)loopbaanportfolio waarin de student de ontwikkeling van zijn of haar loopbaancompetenties laat zien en een gespreksleidraad op basis van loopbaancompetenties.

Ook is begonnen met het plaatsen van (studie)loopbaan-leeractiviteiten als sjabloonvak in Itslearning, zodat materiaal beschikbaar is voor alle teams die met Itslearning werken. Docenten en studenten zijn betrokken door een docentenarena en een studentenarena.

We zijn trots op hoe docenten en het loopbaancentrum met studenten en externe experts de studentbegeleiding vernieuwen tot (Studie)Loopbaanbegeleiding. Door te werken vanuit het ontwikkelgerichte perspectief van de hele loopbaan van een student, maken we een krachtig middel nog krachtiger.

In 2022 gaan we door met de implementatie van (Studie)Loopbaanbegeleiding, waarbij we steeds bekijken hoe we inhoud en organisatie goed op elkaar aan kunnen laten sluiten.

Kardinge

Net als in 2020 besteden we extra aandacht aan de groeiende populatie studenten bij Entree en niveau 2. We hebben gemerkt dat een andere samenstelling van studenten op de locatie, de toegenomen problematiek bij studenten van alle niveaus en de gevolgen van corona effect hebben op aanwezigheid en (negatief) gedrag. Een dieptepunt was de onenigheid tussen studenten wat heeft uitgemond in een steekincident op het buitenterrein van Kardingeplein. Dit heeft een schok teweeg gebracht bij studenten en medewerkers. We werken samen met onder andere gemeente en politie aan een traject om het bezit en gebruik van messen tegen te gaan. Meer geweld en het bezit van messen is ook een landelijk probleem.

Verder zetten we onze aanpak voort om een interpersoonlijke relatie met studenten tot stand te brengen. Vanuit een pedagogisch-didactische visie werken we aan het opbouwen van een vertrouwensband. In de opleidingen wordt gewerkt aan kennis maar ook aan (sociale) vaardigheden en beroepshouding.

Naast aandacht voor het behouden van een veilig leerklimaat op de locatie werken we ook aan het oplossen van huisvestingsproblemen. We willen onze studenten een optimaal leerklimaat bieden. Door de hoge bezettingsgraad van het gebouw, maar soms ook door de gevolgen van coronamaatregelen, hebben we te maken met ruimtegebrek. Dit vraagt veel van onze mede-werkers. In 2021 hebben we vooral naar noodoplossingen gekeken. Volgend jaar gaan we structurelere oplossingen zoeken.

Kluiverboom

Flexibilisering en LLO

Begin 2021 zijn we met een groep 'kwartiermakers LLO' op de Kluiverboom gestart met het organiseren van een aantal interne zaken zodat we op een structurelere en gestroomlijnde wijze LLO (Leven Lang Ontwikkelen) kunnen bieden voor en met ons werkveld. De kwartier-makers zijn de voorbereiders van het Expertisecentrum, dat samen met het werkveld regionale bij-, om- en opscholingstrajecten ontwikkelt en uitvoert die passen bij de regionale vraagstukken.

De kwartiermakers hebben zich o.a. bezig gehouden met definiëring van LLO en kaders, ontwikkelen van persoonlijke leerroutes, in kaart brengen van doelgroepen en regionale partners, maar ook het inzichtelijk maken van het proces van vraag tot aanbod en realisatie. Diverse LLO-trajecten hebben in 2021 plaatsgevonden.

Al doende hebben de kwartiermakers waardevolle ervaringen opgedaan. De eerste mbo-LLO-pilots hebben we geëvalueerd, waarbij zowel successen als knelpunten werden gesignaleerd. In het werkveld bestaat behoefte aan bij- en opscholing. De eerste cursisten hebben trajecten met goed gevolg afgelegd en hebben een certificaat of verklaring ontvangen. De eerste examineringen in het kader van de Nationale Zorgklas zijn in 2021 gerealiseerd.

De regisseur Expertisecentrum heeft de ontwikkeling van LLO-trajecten en de organisatie daaromheen afgestemd met de programmamanager LLO en met de afdeling Marketing & Communicatie.

We zijn tevreden over de werkwijze met kwartiermakers en de regisseur Expertisecentrum. Vanuit de onderwijsteams en het LBC hebben we vragen en dilemma's opgehaald en houden we nauwe verbinding tussen werkveld en onderwijs. Kennis en ervaringen werden gedeeld waarna er weer een volgende stap kon worden gemaakt. De kwartiermakers hebben in hun teams een aanjaagfunctie gehad en enthousiasme en betrokkenheid gerealiseerd. Er zijn inmiddels twee expertteams ingericht: Flexibilisering en Coachen & Begeleiden. Beide zijn belangrijke pijlers in de vormgeving van ons (LLO-)onderwijs. Er is meer bekendheid gekomen van de

mogelijkheden en voordelen van flexibilisering van het onderwijs, onder andere door een geslaagde studiedag. We zien als belangrijke volgende stap dat we LLO op locatie kunnen gaan verbinden aan een integrale bedrijfsvoering met de verschillende diensten die zijn ingericht op LLO-gebied.

De kwartiermakers hebben het Expertisecentrum Kluiverboom voorbereid zodat het kan starten per januari 2022. Het Expertisecentrum gaat onder andere bestaan uit een expertteam Flexibilisering en een expertteam Coachen en Begeleiden, een Relatiemanager en een Backoffice-medewerker. De regisseur Expertisecentrum zorgt voor de coördinatie en begeleiding.

Simulatiepoppen creëren levensechte situaties voor zorgstudenten

Sinds eind 2021 kunnen zorgstudenten werken met de twee simulatiepoppen op de Kluiverboom. De poppen bootsen levensechte situaties op het gebied van verzorging en verpleging na. De studenten van de opleidingen Maatschappelijk verzorgende IG en Mbo-Verpleegkundige volgen lessen met de simulatiepoppen. Dit biedt de studenten veel nieuwe mogelijkheden die ze tot nu toe op school niet konden oefenen. Een prachtige onderwijs-innovatie waarmee we kennis, houding en vaardigheden bij elkaar brengen.

De poppen hebben een eigen ademhaling en bloeddruk en kunnen communiceren. Ze zijn met verschillende scenario's te programmeren. Hiermee worden levensechte situaties nagebootst die niet op andere poppen of mensen te oefenen zijn. Studenten leren theorie en praktijk te integreren. Ze leren wat nodig is om correct te communiceren met de zorgvrager. Ook kunnen er verschillende handelingen worden gedaan, zoals injecteren, infuusprikken, katheteriseren en een maagzonde inbrengen.

De ene pop is een oudere dame en bevindt zich in een verpleegsetting. De andere pop is een jongedame in een ziekenhuiskamer. De beide simulatiepoppen bevinden zich op een vaste plek op de Kluiverboom. De docent stuurt vanuit een aparte ruimte de simulatiepoppen aan en monitort de studenten. De simulatiepoppen worden structureel ingezet bij meerdere opleidingen Verzorging en Verpleegkunde. Zij zijn een welkome aanvulling op het voorbereiden van studenten op de arbeidsmarkt.

Hardenberg

Flexibilisering

In Hardenberg willen we ons onderwijs flexibel inrichten. In 2021 zijn we met de volgende uitdagingen aan de slag gegaan: volledige uitrol brede niveau 2 opleiding BOL van 1 dag naar alle lesdagen. We werken met een nieuwe ondersteuningsstructuur flexibilisering voor alle teams. Er is gekozen om per team een geregeld overleg te hebben met de opleidingsmanager, de onderwijskundige en de kartrekker van het team. De rol van de opleidingsmanager is veel prominenter geworden, zodat het draagvlak en eigenaarschap echt bij de teams komt te liggen en niet meer bij een projectleider op afstand.

In het licht van de keuzedelen zijn we bezig geweest met het evalueren en bijstellen van een regionaal breed aanbod van keuzedelen voor alle opleidingen.

Itslearning: alle opleidingen richten hun onderwijs in in itslearning. Dit is zeer succesvol gebleken en uit de evaluaties met studenten en docenten krijgen we terug dat zij dit heel prettig vinden.

Voor Burgerschap is een visiedocument ontwikkeld om Burgerschap locatie-breed in te richten voor alle studenten en alle opleidingen volgens dezelfde principes als de beroepsopleidingen:

- Werken met Leeruitkomsten

- Beoordelen met Rubrics
- Begeleiden met Feedback en FeedForward
- Keuzevrijheid in wat en hoe (geen dingen dubbel doen)
- Plaats en tijd onafhankelijk
- Leerwegaafhankelijke toetsing

Begeleiding van studenten: StudieSuccesCentrum

In coronatijd ontstond er de behoefte om een plek te creëren waar studenten dagelijks terecht konden. Een plek om rustig te studeren, hulp te krijgen bij studievaardigheden, maar ook vakinhoudelijke ondersteuning of ondersteuning bij rekenen en taal. Hiervoor is het StudieSuccesCentrum ingericht waar coaches hun studenten naar toe kunnen sturen en digitaal voor kunnen intekenen. Het blijkt een groot succes. er wordt veel gebruik van gemaakt en voorziet in een behoefte van zowel studenten als coaches.

PLG doorstroom niveau 1 naar 2

Uit een onderzoek is helder geworden dat er knelpunten worden ervaren door studenten en docenten in de aansluiting van de Entree-opleiding naar een opleiding op niveau twee. Deze knelpunten zijn tweeledig: enerzijds de voorbereiding van Entree-studenten op de opleiding en anderzijds zit het in de verwachtingen die er zijn over deze aansluiting bij de teams.

Om hier iets aan te doen willen docenten samenwerken om de doorstroom te bevorderen. Zij zien in dat studiesucces kan worden vergroot door samen creatieve lessen te ontwerpen ter voorbereiding op niveau 2. Dit maakt dat er draagvlak en bereidheid is om van en met elkaar te leren.

Dit biedt tevens ruimte voor kruisbestuiving binnen de opleidingen, het versterkt het samenwerken, verruimt het denken (flexibilisering van het onderwijs) en er wordt gebruik gemaakt van elkaars talenten. Om dit vorm te geven is een professionele leergemeenschap (PLG) in het leven geroepen waar een groep docenten van Entree en niveau 2 en het Loopbaancentrum in participeren.

In de PLG worden de knelpunten, die vertaald worden in onderwijsaanbod voor doorstroom van studenten, nader onderzocht en uitgewerkt. Er is speciaal aandacht voor NT2-studenten, een warme overdracht bij doorstroom en er vindt een gezamenlijke studieochtend plaats. Resultaten worden gedeeld (in de school, met andere locaties van het Alfa-college en landelijk).



Begeleiding in de BPV: stageheldenbureau

Studenten die op school extra begeleiding krijgen, werden in de BPV vaak losgelaten en dat leidde tot onnodige uitval, negatieve ervaringen en een dalend zelfvertrouwen. Ook beïnvloedde dit het vsv-cijfer negatief. Dit betrof niet alleen studenten van niveau 1 en 2, maar speelde bij alle niveaus. Om hun studiesucces te vergroten, is er extra begeleiding gerealiseerd om deze groep te ondersteunen in de BPV.

Hoogeveen

Flexibilisering

Flexibel onderwijs voor onze studenten vinden we heel belangrijk. Om teams te ondersteunen zich hierin verder te ontwikkelen, hebben we een werkgroep in het leven geroepen. In deze werkgroep zitten docenten vanuit de verschillende beroepsopleidingen en medewerkers van de Dienst Onderwijs en Kwaliteitszorg. De werkgroep heeft eerst in kaart gebracht wat er binnen de verschillende opleidingen al gebeurde op het gebied van flexibilisering en ook welke definities men hanteerde. Hiervoor hebben ze ook teams gevraagd om de flexscan van Cinop in te vullen.

In tussentijd werd ook het handboek Flextool ontwikkeld, door een samenwerking van verschillende roc's.



Alle input samen, zowel die uit de teams als uit het handboek, heeft geleid tot een plan van aanpak voor de locatie. De resultaten hiervan zouden op een studiedag voor medewerkers genaamd "Flexival" onder de aandacht worden gebracht. Deze studiedag kon vanwege de toen geldende maatregelen niet doorgaan. Wellicht dat dit volgend jaar alsnog door kan gaan.

Dit betekent natuurlijk niet dat de ontwikkeling stil staat. Leden van de werkgroep zijn aangesteld als procesbegeleiders in de teams als het gaat om de verdere ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering. Zo zet elk team een stap op de weg naar verdere flexibilisering.

Digitalisering

We willen onze studenten voorbereiden op de verdere digitalisering van de maatschappij en meer specifiek van hun beroepenveld. Hierin hebben we een eerste stap gemaakt door hiervoor een werkgroep samen te stellen die geïnventariseerd heeft welke basisvaardigheden de studenten moeten bezitten om digitaal vaardig aan de slag te kunnen.

De uitkomsten hiervan zijn vastgelegd en aan de hand daarvan zijn er drie leerlijnen ontwikkeld; Data en informatie verzamelen, Hard- en software (apparatuur en programmatuur voor digitale omgevingen) en Privacy en security. Deze leerlijnen worden nog verder uitgewerkt en doorontwikkeld aan de hand van interviews met relevante stakeholders. De interviews konden dit jaar niet plaatsvinden vanwege de maatregelen, maar deze worden alsnog in 2022 afgenomen.

De ontwikkelde onderwijsprogramma's worden straks gebruikt bij de verschillende beroepsopleidingen. Om deze lessen te kunnen geven, worden de docenten eerst vertrouwd gemaakt met deze programma's. Zij mochten al scholingen bijwonen op het gebied van virtual reality, augmented reality en mixed reality. De studenten zullen zo spoedig mogelijk volgen.

Vavo

Leerstrategieën

In samenwerking met het landelijke vavo-netwerk wilden we zicht krijgen op hoe leer-lingen effectieve leerstrategieën gebruiken en een manier vinden om die leerstrategieën in te zetten binnen het lesprogramma van het vavo. Het onderzoek naar het gebruik van effectieve leerstrategieën is afgerond en op basis daarvan zijn door een Belgisch onderwijskundig onderzoeksbureau twee bundels samengesteld: één met een beschrijving van 10 effectieve leerstrategieën voor studenten en één met een beschrijving voor docenten over het aanleren van effectieve leerstrategieën. Deze bundels zijn aan het begin van het nieuwe schooljaar 2021-2022 uitgereikt aan de docenten.

We zijn tevreden over de bundels; ze zijn handzaam en gebruiksvriendelijk. Inmiddels is een aantal collega's al aan het experimenteren met de strategieën; de brede inbedding binnen het gehele vavo-team volgt in het eerste halfjaar van 2022. Het verdere invoerings- en scholingstraject moet nog worden uitgevoerd. Begin 2022 gaan we aan de slag met het invoeren van de leerstrategieën voor docenten, waarna we in het schooljaar 2022-2023 ook systematisch met de leerlingen hieraan gaan werken, zodat zij beter zijn voorbereid op hun toekomst in het vervolgonderwijs.

Diplomaresultaat vavo 2020-2021

We hebben alles op alles gezet om in het schooljaar 2020-2021, in een situatie van online/offline werken vanwege de coronapandemie, goed onderwijs te realiseren en een zo optimaal mogelijk diplomaresultaat te behalen. We hebben met een ingewikkelde c.q. complexe leerlingengroep bereikt dat er in het schooljaar 2020-2021 veel leerlingen geslaagd zijn. Het VWO kende een slagingspercentage van 91%, de HAVO 95% en het VMBO 100%. Dit

weliswaar deels door de landelijke aanpassing van de zak-/slaagregeling VO (onvoldoende wegduimen, tweede herkansing mogelijk maken, derde tijdvak organiseren), maar zeker óók doordat de docenten veel werk hebben gemaakt van de examenvoorbereiding en het stimuleren van leerlingen om goede prestaties neer te zetten. Dit alles in een context van erg kleine groepen en beperkte aanwezigheid van leerlingen op school.

De manier waarop de docenten zich hebben opgesteld richting de leerlingen en hoeveel werk er gemaakt is van de online lessen of online opdrachten om de leerlingen van voldoende oefenstof te voorzien is erg positief. De opgedane ervaringen met online onderwijs zijn waardevol en eenvoudig opnieuw in te zetten wanneer de situatie daarom vraagt, zoals bijvoorbeeld voor leerlingen die vanwege een coronabesmetting thuis in quarantaine zitten.

Educatie en Inburgering

Vooraf Educatie

Het jaar 2021 stond in het teken van de aanbesteding voor educatie in de arbeidsmarktregio Groningen. Vorig jaar (2020) heeft het Alfa-college een vijfjaarscontract in de arbeidsmarktregio Emmen weten te realiseren. Wens was dit ook in Groningen te realiseren, omdat dit een omzetzekerheid betekent voor een langere periode. Hierdoor kan een stabiel personeels-beleid worden gevoerd en ingezet worden op een nog verdere kwaliteitsverhoging. De aanbesteding heeft ertoe geleid dat we hoofdaannemer zijn geworden tegen kostendekkende prijzen en met Noorderpoort als onderaannemer. Hierdoor is de samenwerking tussen beide roc's in een stroomversnelling gekomen.

Onze deelnemersaantallen zijn stabiel gebleven en de vraag naar onze opleidingen is groot. We hebben een goede naam, waardoor cursisten ons weten te vinden. Helaas kunnen we lang niet iedereen plaatsen, omdat het aantal plaatsen gemaximaliseerd is. Ook dit jaar waren er meer dan 30 verschillende nationaliteiten die lessen volgden binnen Educatie; een prachtige mengsel-moes van allerlei mensen met verschillende motieven om Nederlands te willen leren. Daarnaast bedienden we een grote groep laaggeletterde cursisten met Nederlands als moedertaal die hun geletterdheid willen vergroten. Ook hebben we dit jaar ons aanbod digitale vaardigheden verder kunnen uitbreiden; er komt steeds meer vraag naar dit product.

Inburgering

Voor Inburgering was 2021 een tegenvallend jaar. Ondanks aantoonbare verliezen door de lockdown als gevolg van de coronapandemie bleek het niet mogelijk gebruik te maken van de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW-regeling). Tijdens de verschillende periodes van lesuitval hebben we de inburgeraars wel digitaal lesgegeven, maar dit niet in rekening kunnen brengen. Door de dalende aantallen inburgeraars met gelijkblijvende of zelfs stijgende overheadkosten werd het steeds lastiger kostendekkend onderwijs te verzorgen. Dit is dan ook de reden dat veel roc's inmiddels gestopt zijn met het aanbieden van inburgerings-onderwijs, waaronder Noorderpoort. Ook wij als Alfa-college hebben aangekondigd niet te gaan meedoen met de trajecten van de nieuwe inburgeringswet, omdat vooraf al duidelijk was dat dit niet kostendekkend kan. Via de mbo-raad is er een zeer actieve lobby gestart, met als resultaat dat de budgetten voor één van inburgeringsroutes is opgehoogd. Dat is een stap in de goede richting.

Al meerdere jaren achtereen is door de externe toezichthouder vastgesteld dat het Alfa-college één van de beste aanbieders van Nederland is op gebied van Inburgering. Het zou jammer zijn wanneer dit product uit ons portfolio gaat verdwijnen. We zijn daarom op zoek of er toch een mogelijkheid is Inburgering overeind te houden. Echter, we kunnen als roc niet ten koste van alles deze dienst behouden.

Koersuitspraak 1

Ondanks onzekerheid over de voortzetting van Inburgering wilden we onze cursisten goed blijven bedienen. De doelgroep voelt zich erg thuis op ons roc. Ook in de dorpen rondom Groningen wilden we de lessen op peil houden. We hebben goede docenten weten te behouden en onze lessen kunnen voortzetten. In samenspraak met het CvB zijn we continu aan het zoeken naar mogelijkheden om, ondanks onzekerheid en financiële risico's, Inburgering overeind te houden. Ondertussen proberen we op verschillende lagen en plekken met gemeenten in gesprek te blijven. We doen dit alles, omdat we vinden dat Inburgering bij onze maatschappelijke rol past. Bovendien is het moeilijk om Inburgering na een paar jaar weer opnieuw op te bouwen, want dan is alle kennis en kunde verdwenen. Voorlopig gaan we door met Inburgering en bekijken iedere drie maanden of en hoe verder te gaan. Organisatorisch betekent dit dat we er in de personeelsplanning rekening mee moeten houden dat we ieder moment moeten kunnen afschalen. Ook in de administratieve processen betekent het veel, want er moeten iedere keer nieuwe contracten en facturen worden gemaakt.

2.2.2 Koersuitspraak 2 'Samen werken wij aan een sterke regio'

Admiraal de Ruyterlaan

Binnen Techniek wordt sterk ingezet op samenwerking in de regio. Daarbij wordt het bedrijfs-leven beschouwd als 'klant', omdat het belangrijk is studenten als goede (toekomstige) vakmensen af te leveren die in het werkveld direct aan de slag kunnen.

Niet alleen gebeuren er prachtige dingen rondom het FieldLabPractice, het plan voor de energietransitie in het mbo (ontwikkeling proef- en oefencentrum i.s.m. Shell), Sterk Techniekonderwijs (STO), het Nationaal programma Groningen (NPG) en Gas 2.0; ook de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen (o.a. Datacenter Engineer) en BIM (Bouw Informatie Model) zijn daarvan een mooi voorbeeld. Verder heeft het bedrijfsleven invloed op het curriculum, o.a. middels de methodiek van het 'omgekeerd ontwerpen' die bij de ontwikkeling van verschillende opleidingen (o.a. Technicus Engineering Installatie- en Elektrotechniek, Timmerman 2.0 en Technische Informatica) is toegepast. Ook de inzet van de relatiemanagers richting bedrijven en werkveld is heel waardevol gebleken, evenals het aanbieden van scholing aan studenten en zittende werknemers op het gebied van warmtepompen en koolmonoxide-wetgeving die niet in het kwalificatiedossier is opgenomen (branche-erkende certificaten F-gassen en CO-bepaling). Ook is er een nieuwe BBL-opleiding Interieurvakman stofferen ontwikkeld.

De locatie is er trots op steeds meer onderdeel te worden van netwerken in de omgeving en vanuit verbinding met het werkveld van toegevoegde waarde te zijn voor de arbeidsmarkt.

Het is van groot belang de 3^e leerweg (LLO) verder te ontwikkelen en goed te positioneren. Daarbij hebben we de ambitie om via 'action research' op eenzelfde manier te leren zoals we dat ook bij het project 'Toekomstbestendig Technisch Vakmanschap' (TTV) hebben gedaan.

Boumaboulevard

Eén van de speerpunten van de Boumaboulevard is het versterken van de relatie met het werkveld, zodat onze studenten na hun opleiding een goede kans maken op de arbeidsmarkt of doorstromen naar andere opleidingen. In 2021 is daarom extra ingezet op het opbouwen en onderhouden van netwerken en het ontwikkelen van contextrijk leeraanbod. Ook zijn we gestart met een onderwijsvernieuwingstraject voor de ontwikkeling van een Business School en voor de ICT-opleidingen.

De extra inzet op het opbouwen en onderhouden van netwerken heeft in 2021 geresulteerd in meer samenwerking met bedrijven, zoals bij Project Sontplein: de eerstejaarsstudenten van de opleidingen Administratie, Receptie/Secretarieel, Detailhandel én Logistiek gingen voor beroeps- en bedrijfsoriëntatie op werkbezoek bij elf bedrijven aan het Sontplein. Overal waren ze welkom om te proeven aan wat het werken bij dergelijke bedrijven nou echt inhoudt.

Het Suikerterrein bood ons de kans om met docenten en studenten van verschillende locaties samen te werken aan en in een Pop-up Store. Zo konden we met veel effect het taalonderwijs verbinden aan de praktijk, door NT2-studenten een stuk in het productie- en verkoopproces te laten vormgeven; een mooi voorbeeld van contextrijk onderwijs.

Voor de Business School is in 2021 afgesproken dat de vier betrokken teams (Zakelijke Dienstverlening, Commercieel, Detailhandel en Breed niveau 2) gezamenlijk optrekken bij het vertalen van de nieuwe kwalificatiedossiers Business Service, Retail en Commerce naar onderwijs, en dit meenemen in de ontwikkeling van het concept van de Business School. Uitgangspunt is dat niveau 2,3 en 4 zo worden georganiseerd dat studenten goed kunnen switchen of doorstromen.

De ICT-opleidingen hebben in 2021 de samenwerking met de arbeidsmarkt geïntensiveerd, onder andere met een keuzedeel datacenters. Daarnaast hebben de ICT-opleidingen in 2021 stappen gezet in modulair werken. De opleidingen op niveau 2 en 3 zijn met ingang van schooljaar 2021-2022 modulair opgebouwd, beginnend met het eerste jaar. Ook is in 2021 geïnventariseerd waar de technische opleidingen en de ICT-opleidingen elkaar overlappen.

Tot slot hebben we (creatieve) multimedia-opleidingen, die verspreid waren over verschillende locaties, eind 2021 weer samengebracht op de Boumaboulevard (Game Artist, Software developer (creative), Mediavormgever en Software developer (technical)). Op deze manier kunnen we cross-overs tussen deze opleidingen stimuleren.

Door de bovenstaande ontwikkelingen kan de locatie Boumaboulevard steeds meer contextrijk onderwijs bieden voor student en werkveld.

In 2022 blijven we inzetten op meer contextrijk onderwijs en het uitbouwen van onze netwerken.

De ambitie is om per augustus 2022 gefaseerd te starten met de Business School. Tot die tijd loopt de ontwikkelfase en geven we het curriculum samen met studenten en partners uit het werkveld vorm.

Voor de ICT-opleidingen en de techniek-opleidingen wordt in 2022 gekeken waar intensiever samengewerkt kan worden tussen de ICT- en de techniek-opleidingen. Daarnaast wordt ICT niveau 4 vanaf komend schooljaar modulair opgebouwd.

Kardinge

Opzetten derde leerwegmogelijkheden bij Uniformberoepen

In 2021 hebben we enkele waardevolle bijeenkomsten met het werkveld van Handhaving en Toezicht, Veiligheid en Beveiliging en het UWV gehad om de behoefte aan scholing of her- en bijscholing op te halen. Er blijkt een groeiende behoefte aan beveiligers en handhavers, bijvoorbeeld bij de gemeente Groningen. Het aanbieden van scholing en bijscholing in de derde leerweg kan hierop inspelen.

In de bijeenkomsten kwam scholing in de nieuwe Alcoholwet (voorheen de Drank- en Horecawet) als eerste te ontwikkelen derde leerwegtraject naar voren. Het onderwijsteam werkt hier een programma voor uit, wat in het voorjaar van 2022 van start zal gaan. Verder wordt een maatwerktraject ontwikkeld voor het opleiden van BOA's in

de derde leerweg. In samenwerking met gemeenten en het UWV wordt gekeken hoe dit traject aan te bieden en of er eventueel subsidiemogelijkheden zijn. Voor Uniformberoepen betekent dit de eerste stappen op het gebied van LLO. We gaan stap voor stap en willen al doende leren, samen met het werkveld. In 2021 hebben we een vacature opengesteld voor een regisseur LLO en Alumni op onze locatie. De regisseur start op 1 januari 2022 met haar werkzaamheden.

Samenwerking in Assen met het Drenthe College

In november 2021 hebben het Drenthe College en het Alfa-college aangekondigd de krachten te gaan bundelen in Assen. Ze gaan samen bouwen aan de Sport- en Bewegcampus in Assen. Vanaf 1 augustus 2022 gaan beide roc's op gefaseerde wijze gezamenlijk de opleidingen Sport en Bewegen aanbieden in de regio Assen.

Vanaf schooljaar 2022-2023 zal het eerste leerjaar gezamenlijk aangeboden worden. Ook hebben ze de intentie uitgesproken te komen tot één Sport- en Bewegcampus. Hierdoor ontstaat er een sterk, doelmatig en toekomstgericht opleidingsaanbod op het gebied van Sport, Bewegen en Gezonde Leefstijl in de regio Assen.

De samenwerking biedt daarnaast grotere slagkracht om nieuw, innovatief en toekomst-bestendig onderwijs te ontwikkelen en aan te bieden wat aansluit bij de regionale arbeidsmarkt. De onderwijsinstellingen werken hierin nauw samen met sportverenigingen, fitnesscentra, zwembaden, (buiten)sport- en recreatiebedrijven, welzijnsorganisaties, onderwijs en de kinderopvang uit de regio. De toekomstige Sport- en Bewegcampus biedt studenten een nog breder keuzeaanbod aan mbo-opleidingen Sport en Bewegen die aansluiten bij de arbeidsmarkt en bij de ambities van de regio Assen.

Voor het bedrijfsleven en overige stakeholders ontstaat zo één herkenbare partner op het gebied van opleidingen, stages, samenwerking, evenementen en Leven Lang Ontwikkelen (bij- en omscholing). Binnen de Sport- en Bewegcampus wordt onderwijs verzorgd aan zo'n 250 BOL-studenten in 8 verschillende profielen op niveau 3 en niveau 4. De Sport-Bewegcampus in Assen wordt programmatisch verbonden aan de Vitaliteitscampus in Groningen en de opleidingen Sport en Bewegen in Emmen. Hiermee creëren we voor de regio een samen-hangend en tegelijkertijd onderscheidend onderwijsaanbod.

Kluiverboom

Het Alfa-college en Forum Groningen realiseren extra fysieke lesruimte

Het Alfa-college en zijn samenwerkingspartner Forum Groningen hebben de handen ineen geslagen om zoveel mogelijk fysieke lessen mogelijk te maken. Vanaf maart 2021 heeft het Forum gefungeerd als extra externe leslocatie. Vanwege de corona-maatregelen was hier behoefte aan.

Zo hebben gedurende vijf weken 40 eerstejaarsstudenten MBO-Verpleegkunde fysiek les gekregen in de filmzaal en in vijf andere inspirerende ruimtes in het prachtige gebouw van Forum Groningen. Een spannende en leuke oplossing om de fysieke lessen uit te breiden en te continueren. Elkaar weer iets vaker kunnen ontmoeten is waardevol en belangrijk voor de studenten. De studenten volgden theorielessen in de filmzaal. In de andere ruimtes gingen ze in kleine groepjes aan de slag. Ze werkten aan een project, onder leiding van een docent.

Naast het welzijn van de studenten, zijn de leerprestaties van deze studenten ook prioriteit voor het Alfa-college. Het continueren van zoveel mogelijk lessen ten tijde van corona is hierin essentieel. Zowel het Forum als het Alfa-college vinden het belangrijk om maatschappelijk betekenisvol te zijn, in co-creatie met de regio.

Hardenberg

Bedrijfsvakschool voor Hospitality

De vakschool voor en door ondernemers in de regio Hardenberg. Recreatie- en horecabedrijven in de regio Hardenberg hebben de handen ineen geslagen om samen op te leiden voor de Hospitality-sector. De vakschool gaat BBL-trajecten aanbieden voor reguliere studenten maar ook voor zij-instromers en omscholvers. Uniek is dat ze gedurende de opleiding in dienst komen van de vakschool en zo gegarandeerd werk hebben.

[Klik hier](#) voor meer informatie over de bedrijfsvakschool voor Hospitality.

Leergang LLO

Het Alfa-college werkt samen met de partners van de RegioOpleiders aan een project 'Flexibel mbo'. Eén van de speerpunten is het trainen van docenten en praktijkopleiders om maatwerk-trajecten te ontwikkelen. In 2020 is samen met het Deltion College, Landstede en de SVO gestart met het ontwikkelen van een Leergang voor docenten en praktijkopleiders die in 2021 daadwerkelijk van start is gegaan. Deze leergang lijkt in een behoefte te voorzien gezien het grote aantal aanmeldingen (inmiddels meer dan 60). Docenten van het Alfa-college zijn betrokken bij het ontwikkelen en geven van de leergang. Er staan in de leergang vier onderwerpen centraal:

1. het ophalen/signaleren van de vraag bij de bedrijven en instellingen;
2. het analyseren van de behoefte en het ontwerpen van onderwijs;
3. het begeleiden van deelnemers;
4. het valideren van de trajecten.

Roadshow

Om docenten bewust te maken van LLO en de relatie met het flexibiliseren van het onderwijs is er een roadshow ontwikkeld; een interactieve presentatie die in alle teams door de opleidingsmanager wordt gepresenteerd en gebruikt om het gesprek over LLO aan te gaan. Het is een goed hulpmiddel gebleken en wordt inmiddels ook voor andere locaties aangepast.

Hoogeveen

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Steeds meer partners uit de arbeidsmarkt regio Drenthe weten onze school te vinden als het gaat om een scholingsvraagstuk voor hun personeel. Deze partners hebben een concrete scholingsvraag waarvoor wij dan een passend traject maken. Daar zijn we heel blij mee en we werken er hard aan om maatwerk te kunnen leveren aan elke partner. Dat vraagt wel iets van onze interne organisatie en daar hebben we dit jaar grote stappen in gezet.

De eerste stap die we hierin gezet hebben is het aanstellen van een coördinator LLO. De coördinator is de interne 'spin in het web' om te zorgen dat de vraag vanuit de arbeidsmarkt door het juiste onderwijsteam wordt beantwoord en op de juiste wijze wordt uitgevoerd. Zo hebben we als locatie ook meegewerkt aan trajecten die werden aangeboden vanuit de subsidieregeling 'NL leert door'. Daarin hebben we mensen bijgeschoold in een Helpende plus-traject en hebben we mensen omgeschoold tot 'assistent Zorg & Welzijn. Succesvolle trajecten die door alle deelnemers met een certificaat zijn afgesloten.

Niet alleen richt de coördinator LLO zich op de vraagkant van de arbeidsmarkt, maar ook heeft zij de regie op de ontwikkeling van de aanbodkant van LLO aan onze arbeidsmarktregio. Samen met de onderwijsteams worden hierin ook de eerste stappen gezet. We hebben gekozen voor een fasering van deze ontwikkeling. Dit jaar zijn we gestart met zogeheten 'voorloper teams'. Dit zijn onderwijsteams vanuit Zorg & Welzijn, Techniek en Motor-

voertuigen. Deze teams hebben al enige ervaring met LLO-trajecten en gaan vanuit die ervaring een LLO- aanbod creëren voor de locatie.

De teams vanuit de andere opleidingen worden door de coördinator ook begeleid in het creëren van LLO- aanbod.

Een interne scholingsmiddag zou hiervoor het startsein zijn, maar vanwege corona is deze verplaatst naar volgend jaar.

Ook sluiten we als locatie aan bij diverse netwerken zoals de Regio-opleiders om zo onze arbeidsmarktregio te vergroten en daarmee ook te kunnen groeien in het aanbieden van LLO-trajecten.

Vavo

Verbinding met mbo-opleidingen

We wilden verbinding met het mbo realiseren om het vavo ook op een andere manier, namelijk ondersteunend aan mbo-opleidingen, te positioneren. Dit door keuzedelen aan te bieden en het gesprek met de opleiding Human Technology (HT) aan te gaan, aangezien deze opleiding voor studenten over het algemeen een hbo-gerichte route is. Dit onder de vlag 'Beroeps-HAVO'.

In het schooljaar 2020-2021 is er 'geoefend' met het verzorgen van het keuzedeel 'Voorbereiding HBO Wiskunde Techniek'. In dat eerste jaar is er door de docenten Wiskunde veel aangepast in het materiaal en de opzet van de lessen. In het schooljaar 2021-2022 draait het keuzedeel voor de tweede keer, met een goede aanmelding vanuit de techniekopleidingen (met name Bouwkunde). Het keuzedeel 'HAVO Wiskunde A' is slechts door één leerling gekozen; deze leerling is daarom ingestroomd bij het keuzedeel 'Wiskunde Techniek'. Inmiddels zijn de gesprekken met HT gestart om te kijken waar en hoe samenwerking mogelijk is.

We zijn erg tevreden over de samenwerking met de opleiding Bouw en de instroom van studenten, evenals over het lesmateriaal dat nu wordt gebruikt. Doordat het aantal weken is verruimd, is de lestijd toegenomen. De inpassing van het keuzedeel in de opleidingen die studenten aanleveren, is nog wel voor verbetering vatbaar. Ook de reservering van tijd in de roosters van studenten verloopt nog niet altijd even soepel. De eerste samenwerkings-gesprekken met HT zijn veelbelovend en worden de komende periode verder uitgediept. Ook worden de keuzedelen doorontwikkeld en gaat er een werkgroep 'Verbinding met het MBO' actief aan de slag.

Verbinding met VO-scholen en samenwerkingsverband

We wilden het VAVO bij het Samenwerkingsverband Groningen Stad in beeld laten komen als een zogenaamde 'Kleinschalige Onderwijskundige Voorziening', ook om zo op een andere manier bekend te raken bij de vo-scholen. Er is een werkgroep geformeerd die via het Samenwerkingsverband contact heeft met het Montessori Lyceum (onderdeel van Openbaar Onderwijs Groningen) en kijkt naar de vormgeving van een overbruggingsperiode voor 'vastlopende' HAVO 4-leerlingen.

De eerste gesprekken hierover zijn goed verlopen. De vervolgesprekken richten zich op de vormgeving van en de communicatie over het jaar. Realisatie zal op zijn vroegst plaatsvinden in de tweede helft van het schooljaar 2022-2023. Belangrijk onderdeel van de uitwerking is tevens de oriëntatie op het mbo; dit vraagt intensieve afstemming met veel partijen. Doel is om van hieruit ervaring op te doen en een programma neer te zetten dat voor meerdere vo-scholen beschikbaar en toegankelijk is. Dat vraagt opschalen op alle onderdelen van het programma.

Educatie en Inburgering

Samen met Noorderpoort wilden we een integraal aanbod voor Educatie realiseren waarin beide roc's zich specialiseren: het Alfa-college met formele educatie en Noorderpoort met non-formele educatie. In de aanbesteding hebben we een verdeling kunnen maken in het aanbod van educatietrajecten. Voor cursisten is nu heel duidelijk waar ze voor welke cursus terecht kunnen. Ook komt er daardoor voor onze doelgroep in de arbeidsmarktregio Groningen continuïteit in het aanbod van lestrajecten. Tevens is het eenvoudiger door te stromen van lagere taalgroepen naar formele taalgroepen; deze trajecten kunnen de cursisten afsluiten met een diploma.

We hebben een grote stap gezet met het winnen van de aanbesteding. Het Alfa-college is hoofdaannemer geworden met Noorderpoort in een onderaannemersrol. De afgelopen jaren hebben we de gemeente goed bediend en goede lessen verzorgd binnen de regio. Verder staan we er als Alfa-college om bekend dat we onze afspraken nakomen en beloftes waarmaken. Door de rolverdeling in de aanbesteding moeten we heldere afspraken maken met Noorderpoort over personeel, financiën en verantwoording zoals vastgelegd in het aanbestedingscontract.

2.2.3 Koersuitspraak 3 'Samen creëren wij meer waarde voor een betere wereld'

Admiraal de Ruyterlaan

In 2021 wilden we verdergaande bewustwording en kennis creëren bij studenten en docenten op het gebied van duurzaamheid, circulariteit en energietransitie.

Duurzaamheid en hergebruik van materialen is volop ingebed in de verschillende opleidingen, mede doordat de technologische ontwikkelingen en de manier van werken op het gebied van duurzaamheid in het werkveld gevolgd worden. De creatieve opleidingen van de onderwijs-locaties Boumaboulevard en Admiraal de Ruyterlaan hebben een aanvraag voorbereid bij het Regionaal Investeringsfonds (RIF), gericht op 'circulaire economie in de creatieve en maakindustrie'. Ook is er vanuit publiek-private samenwerking met bedrijven en overheid volop gewerkt aan de planontwikkeling voor Energiehub050, een circulair praktijk- en opleidingscentrum voorzien van moderne praktijk(ler)ruimtes met 'state-of-the-art' installaties waar studenten, werkenden en werkzoekenden volop kunnen oefenen en experimenteren met uiteenlopende duurzame energievoorzieningen.

Thema's als duurzaamheid en energietransitie (incl. nieuwe technieken op het gebied van duurzame energie) zijn niet meer weg te denken uit het techniekonderwijs en inmiddels hebben we geleerd dit soort projecten juist altijd in samenwerking met het werkveld te doen, omdat ze dan voor studenten levensechte praktijksituaties opleveren. Ook de komende tijd zal hierop volop worden ingezet, o.a. via de RIF FieldLabPractice, de energiecarrusel, het project 'Tiny houses' (bouwen van kleine, zelfvoorzienende woningen met duurzame materialen en innovatieve technieken), het project 'Waterstofboot' (met een zelfgebouwde waterstofboot deelnemen aan het NK Zonnebootrace 2023 in de nieuwe categorie 'waterstof'), samenwerking met Holthausen (waterstof als brandstof voor voertuigen) en de 'Sustainable Pop-Up' (verkoop van door studenten gerecyclede en geupcyclede producten).

Kardinge

Nadat er in 2020 een plan is opgesteld voor het verbouwen en updaten van het gebouw aan de Kardingerweg is er veel gebeurd. Het gebouw heeft een metamorfose ondergaan waardoor er meer uitstraling en mogelijkheden zijn voor sport, bewegen en vitaliteit. In het nieuwe kracht-honk maken studenten en medewerkers gebruik van de prachtige faciliteiten. De medewerkers krijgen bij het sporten begeleiding van onze studenten. We zien hier een

mooie wisselwerking ontstaan. De entree van het gebouw is bijna gereed. We hebben materialen hergebruikt waar mogelijk. Vloerdelen zijn bijvoorbeeld nu in gebruik als tafels of als wandbekleding. Het wachten is op het afmaken van de toegangsdeur.

De plannen voor de buitenruimte zijn gereed en wachten op uitvoering. Het vergunningstraject kost tijd. We kijken uit naar het realiseren van een gemeenschappelijk te gebruiken buiten-ruimte die uitnodigt tot bewegen en vitaliteit voor studenten, medewerkers en bewoners uit de omliggende wijken.

Op het dak liggen zonnepanelen. De 449 zonnepanelen zijn sinds medio mei 2021 actief en hebben dit jaar 127844,60 Kwh gegenereerd. Dit is circa 64% van het jaarlijkse stroomverbruik van Karding. Een deel van deze stroom wordt buiten onze bedrijfstijden opgewekt en terug-geleverd aan het net en daarmee niet door onszelf gebruikt. 127844,60 staat gelijk aan het jaarlijks stroomverbruik van circa 47 huishoudens. Tevens staat dit gelijk aan circa 155000 uur baantjes zwemmen van iemand van 70 kg.

Kluiverboom

Steeds meer studenten op de Kluiverboom komen gedurende het schooljaar in aanraking met het onderwerp duurzaamheid. Zo hebben studenten van o.a. Facilitair Leidinggevende en Entree verschillende malen gewerkt bij kunstenaar Claudy Jongstra. Duurzaamheid vormt een belangrijk onderdeel in hun opleiding.

Het Alfa-college is een langdurige samenwerking met haar aangegaan. Door middel van educatieve programma's, workshops en masterclasses werken studenten en medewerkers aan thema's als natuur, duurzaamheid en circulariteit en mentale en fysieke vitaliteit. Zo worden studenten zich bewust van wat zij kunnen bijdragen aan een betere wereld. Ze leren te kijken door de groene ecologische bril en de rode sociale bril. Anders kijken leidt tot anders doen, is daarbij de overtuiging van het Alfa-college.

NT2-studenten van Entree volgen een 10-daagse lesreeks bij Claudy Jongstra in Friesland. Zij voelen zich aangesproken door het buitenleven en vinden het af en toe prettig om dingen te leren en doen die minder talig zijn. Op school krijgen zij juist extra aandacht voor het aanleren van vakjargon en termen. Hiervoor loopt een NT2-docent 1 uur per week mee met de vak- en theorielessen. Deze docent haalt vervolgens woorden en termen op die weer worden verwerkt in de generieke taallessen. Ook komt vaktaal vaker terug in diverse lessen. De kracht van herhaling is belangrijk.

De opleiding Haarverzorging onderhoudt goede relaties met de Voedselbank. Zij hebben cadeaubonnen verstrekt aan de Voedselbank zodat mensen gratis naar de kapper van Alfa's New Look kunnen.

In december heeft het managementteam het gezamenlijke beeld van duurzaamheid op de Kluiverboom verkend en afspraken gemaakt om te komen tot concrete doelstellingen voor 2022. Zo gaan we samen nog meer duurzame impact maken, zowel in onderwijs als bedrijfsvoering.

Hardenberg

In 2021 is een werkgroep duurzaamheid ingericht bestaande uit drie collega's met de opdracht om duurzaamheid zichtbaar te gaan maken binnen de school voor studenten en docenten. Zij inventariseren alle initiatieven en ondernemen acties om duurzaamheid nog prominenter onder de aandacht te brengen. Tevens participeren wij in 'sustainable MBO': duurzaam denken en doen in het MBO.

Duurzaamheid wordt ook een onderdeel van Burgerschap zodat het een plek krijgt in het curriculum. Een eerste lessenserie is al ontworpen om studenten bewust te maken van hun footprint. Verder voert de catering een no waste beleid en is het dak in 2021 voorzien van zonnepanelen. Ook zijn op alle kantoren hoog-laag bureaus geplaatst en meer planten neergezet.

Hoogeveen

Duurzaamheid

In september hebben we de (her)opening gevierd van onze circulair verbouwde school!

Deze opening was de afsluiting van ons grote revitaliseringsproject onder de naam Volta 2020 (gestart medio 2016). Ons schoolgebouw is volledig gerevitaliseerd en duurzaam gemaakt. Een groot project waaraan ook veel studenten van de opleiding Bouwkunde en Engineering hebben meegewerkt. Zo hebben zij onder andere het ontwerp van onze duurzame kapsalon gemaakt, het servicepunt een nieuwe look gegeven en hebben zij de koffiecorners voorzien van een herkenbare en stijlvolle inrichting. Het uitgangspunt daarbij was steeds dat de materialen die uit de school gesloopt werden, weer opnieuw ergens in het gebouw gebruikt zouden worden. En dat hebben ze met succes gedaan.

De studenten hebben nauw samengewerkt met de Hoogeveense aannemer Hunebouw die dit project heeft uitgevoerd. Niet alleen was het leerzaam voor de studenten, maar ook de aannemer heeft het hergebruik van materialen omarmd en gaat dit verder toepassen in andere projecten. Het thema duurzaamheid is inmiddels ook opgenomen in het curriculum van de technische opleidingen.





10.355m²
plafondplaten van
gerecycled materiaal



40m³ plafondplaten
gerecycled



Groen is een kwestie van doen.

*"Grondstoffen zijn als legosteentjes.
Je gebruikt ze opnieuw, je gooit ze
toch niet weg?"*

Thomas Rau



15 bomen
verplaatst



2400m²
nieuwe beplanting



365 m² bestrating
hergebruikt



300m³ waterberging
in wadi's



128 bomen
nieuw aangeplant



100m haag
verplaatst



140m² zitranden van
hergebruikte bestrating



300 deuren
gewrapt en hergebruikt



2100m²
recyclebare
tapijttegels



175
aanwezigheid-
melders

83.300m³/h

luchtverplaatsing voor een
optimaal binnenklimaat



6300m²
marmoleum



3,1 km
spiralobuis



1790 m²
rechthoekig
kanalenwerk



628 ventilatie
roosters



4450L verf
3900L saus/ 550L lak

Het thema duurzaamheid is ook opgenomen bij het vak Burgerschap. We hebben gekozen voor een nieuwe lesmethode waarin duurzaamheid nadrukkelijk een plek gekregen heeft. Het vak Burgerschap wordt in alle opleidingen gegeven en zo brengen we duurzaamheid niet alleen bij de technische opleidingen onder de aandacht, maar bij al onze beroepsopleidingen. De aftrap van deze nieuwe methode vond plaats op de themadag voor Burgerschap voor alle 1^e en 2^e jaars studenten. Op deze themadag konden de studenten in diverse workshops kennismaken met duurzaamheid in bijvoorbeeld een workshop Dubbel glas/dubbel gas of Energiebesparing thuis. De film Life on our planet van David Attenborough was ook onderdeel van deze dag en was bedoeld om studenten bewust te maken van de impact van de mens op de natuur.



SDG Nederland

SDG House

In Hoogeveen wordt het SDG House van Drenthe geopend. Een SDG House is een vaste plek waar onderwijs, ondernemers en inwoners samen aan de slag gaan met de zogenaamde Sustainable Development Goals (duurzame ontwikkelingsdoelen).

Vanuit onze locatie gaan we een aanjagende en faciliterende rol spelen richting overheden, het bedrijfsleven en het onderwijs. De duurzame ontwikkelingsdoelen worden voor onze locatie de paraplu waaronder we duurzaamheid in de opleidingen verder gaan ontwikkelen.

Het SDG House Drenthe hoort bij het landelijke netwerk van SDG Houses, allen onderdeel van de community van SDG Nederland. Deze community heeft als doel de integratie van de zeventien duurzaamheids-doelstellingen van de Verenigde Naties in de samenleving te versnellen door middel van informatieverschaffing, ondersteuning bij projecten en het stimuleren van nieuwe verbintenissen en partnerschappen. Deze doelen zijn in het leven geroepen om ervoor te zorgen dat de wereld in 2030 een duurzamere plek is in de breedste zin van het woord. Dit betekent niet alleen dat er concreet stappen worden gezet om klimaatproblematiek tegen te gaan, maar dat er ook actie wordt ondernomen in het tegengaan van ongelijkheid en het verbeteren van onderwijs.

De fysieke opening heeft nog niet plaatsgevonden als gevolg van de Coronamaatregelen. Dit is verplaatst naar 2022 zodra de maatregelen het weer toelaten.

Vavo

Twee initiatieven die aan deze koersuitspraak raken, zijn: onderwijs aan anderstalige leerlingen. Het streven is om ten behoeve van het voorbereidend jaar de aanbiedende partij in Groningen te worden in samenwerking met het Talencentrum van de RUG en het Grotius-programma van de Hanze. Een ander initiatief is het PABO- keuzedeel, waardoor studenten van roc's goed voorbereid worden op hun vervolgopleiding bij een PABO.

Educatie en Inburgering

De voorbereiding van de start van de nieuwe mbo-opleiding 'Interculturele (opvoed)coach, variant onderwijsassistent' in de regio Hoogeveen per februari 2022 is in 2021 gestart. Uit onderzoek is gebleken dat het onderwijs belang heeft bij de interculturele opvoedcoach als onderwijsassistent. Door de toenemende onderwijstekorten zagen we kansen om hoger opgeleide studenten uit diverse landen op te leiden tot onderwijsassistent (veel studenten zijn docent elders geweest). Er is in het onderwijs namelijk grote behoefte aan onderwijs-assistenten die als 'bruggenbouwer' culturele kloven kunnen overbruggen. Deze onderwijs-assistenten hebben dus een extra rol: ze zijn sleutelpersoon, rolmodel, identificatiefiguur, dragen bij aan het vergroten van ouderbetrokkenheid, zijn tolk in taal of cultuur en coach op het gebied van cultuurverschillen en werknemersvaardigheden. Daarnaast willen we graag dat de interculturele opvoedcoaches gaan werken op alle locaties van het Alfa-college om de teams Entree, niveau 2 en het LBC te ondersteunen. Dit alles is reden de nieuwe variant vanuit Hoogeveen aan te bieden.

In eerste instantie was het de bedoeling om deze opleiding samen met Landstede en het Deltion College op te zetten, maar na een aantal verkennende gesprekken bleek dat deze roc's nog niet zo ver waren. Beide roc's zijn eerst bezig met het samenvoegen van educatie en inburgering. Als Alfa-college hebben we besloten niet op deze roc's te wachten en daarom de nieuwe opleiding zelf vanuit Hoogeveen op te zetten. Vanuit hier bedienen we ook studenten uit de regio's Groningen en Hardenberg. Voor deze opleiding hebben we namelijk een groter verzorgingsgebied nodig om ieder jaar voldoende aantallen te realiseren en om te voorkomen dat het werkveld verzadigd raakt met interculturele (opvoed)coaches.

We hebben meer dan 100 collega's, die meegedaan hebben met de training 'culturele perspectieven op onderwijs' gevraagd hoe zij naar de rol van interculturele (opvoed)coaches als onderwijsassistent keken. Vrijwel iedereen gaf aan de meerwaarde te zien en graag een interculturele (opvoed)coach aan hun team toe te voegen. Inmiddels is de eerste interculturele (opvoed)coach gestart in het GET-traject op de Admiraal de Ruyterlaan. Ook scholen buiten het Alfa-college hebben we inmiddels enthousiast gemaakt voor de nieuwe opleiding en er zijn veel aanmeldingen van potentiële studenten.

De opleiding werkt vanuit een duidelijke visie en een vernieuwend onderwijsconcept, via de pdca-cyclus verbeteren we ons onderwijs continue. Wellicht dat we in de toekomst in een soort train-de-trainer-vorm andere scholen kunnen helpen de opleiding op te zetten en kunnen we ons materiaal delen.

3. Onderwijs en Examinering



3.1 Studiesuccessen

Studiesucces staat voor de opbrengsten van de opleiding. We kennen de indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat voor de niveaus 2 t/m 4. Voor de Entree-opleidingen kennen we de indicator rendement Entree-opleidingen. De Inspectie voor het Onderwijs heeft voor de indicatoren voor niveau 2 t/m 4 normen gesteld waaraan de opleidingen (op bc-niveau) moeten voldoen. De Inspectie gebruikt tegenwoordig driejaars-gemiddelden voor de bepaling van de normen. In de periode 2018 t/m 2021 zien we dat we op niveau 2 een stijgende lijn te pakken hebben. Voor de indicatoren op niveau 3 en 4 geldt dat we licht achteruit gaan. Op alle indicatoren en op alle niveaus, met uitzondering van het diplomaresultaat op niveau 2, voldoen we aan de normen van de Inspectie. De uitwerking van deze jaarresultaten, diplomaresultaten en startersresultaten is te vinden in [bijlage 4](#). Tevens worden daar ook de rendementcijfers van de Entree-opleidingen weergegeven.

Intern kijken we m.b.t. de indicatoren zowel naar de jaarlijkse opbrengsten als naar de driejaargemiddelde opbrengsten. Op basis van de uitkomsten zetten we een aantal gerichte activiteiten in, die we, naast de sturing op de opbrengsten, inzetten om de kwaliteit van onze opleidingen te verbeteren. De opbrengsten, maar ook gegevens m.b.t. voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters, zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteits-indicatoren, die structureel worden gebruikt om het onderwijs te analyseren en verbeter-resultaten te benoemen.

Jaarlijks stelt het College van Bestuur samen met de regiodirecteuren vast welke opleidingen een risico-opleiding vormen. Hiervoor zijn onvoldoende driejaarsgemiddelde opbrengsten op de drie indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat een indicator. Ook kijken we bij het vaststellen van de risico-opleidingen naar de vsv-cijfers en de student-tevredenheid. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Deze risico-opleidingen worden gedurende een jaar intensief gevolgd en gemonitord door de centrale eenheid Planning & Control. Voor het schooljaar 2020-2021 zijn 33 opleidingen benoemd tot risico-opleiding vanwege onvoldoende opbrengsten en mogelijke andere indicatoren.

3.2 Studenttevredenheid

In het strategisch document voor de periode 2019-2023 en daarmee tevens in de kaderbrief van 2020-2021 hebben we bepaald dat we vanaf 1 augustus 2015 in periodieke waarderings-onderzoeken bij onze studenten steeds een ruime voldoende voor de waardering van zowel de opleiding (een 7,2) als de instelling (een 7.0) willen behalen. In 2020 hebben we in de landelijke JOB-monitor geparticipeerd. In 2019 hebben we ons eigen studententevredenheidsonderzoek (DeTeO 2019) uitgevoerd. In 2021 hebben we geen eigen studententevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit had vooral te maken met het feit dat vanwege de coronapandemie veel lessen online werden uitgevoerd en studenten vaker niet dan wel op school waren. De inschatting was dat een groots opgezette enquête niet passend was in deze tijd.

Een vergelijking met het DeTeO 2019 en de resultaten van de JOB-monitor 2018 is op dit moment niet goed mogelijk. De reden daarvoor ligt in het feit dat in 2020 de vragenlijst volledig is herzien. Niet alleen is de enquête drastisch ingekort; ook de vraagformulering, cluster-indeling en antwoordschalen zijn grondig herzien. Hierdoor is het niet mogelijk (m.u.v. de responscijfers en de rapportcijfers voor de opleiding en de instelling) de antwoorden van 2020 met die van 2018 (en ook niet met die van ons eigen DeTeO 2019) zonder meer te vergelijken.

Hoewel we dus (in ieder geval op dit moment) niet goed kunnen benchmarken kunnen we natuurlijk de huidige resultaten vanuit de JOB 2020 prima gebruiken om deze in onze teams en op onze locaties te bespreken. De rapportcijfers voor het Alfa-college van de JOB 2020 zijn als volgt:

>> Rapportcijfer opleiding: 6,9 (DeTeO 2019: 7,0; JOB 2018: 7,2)

>> Rapportcijfer instelling: 6,8 (DeTeO 2019: 6,8; JOB 2018: 6,9)

De uitgesplitste rapportcijfers voor de diverse locaties en de responscijfers in % worden in tabel 1 weergegeven. Ook worden in de tabellen de rapportcijfers en het responspercentage van het DeTeO van 2019 en van de JOB 2018 weergegeven.

Opmerking m.b.t. de responscijfers: Onderstaande responscijfers zijn in een aantal gevallen lager dan in de responsoverzichten die tijdens de enquêteperiode zijn gegenereerd. De reden daarvoor is tweeledig: enerzijds heeft Resaerch Ned (de organisatie die de enquêtes voor de JOB-organisatie verwerkt) een datacleaning doorgevoerd. Dit betekent dat opvallende scores (b.v. iemand vult alleen maar een 1 in) uit het bestand zijn verwijderd. Anderzijds zijn ook een aantal enquêtes uit het bestand verwijderd die maar zeer gedeeltelijk waren ingevuld.

Respons en cijfers JOB, regio Groningen

	Boumaboulevard			Kardinge			Kluiverboom			Admiraal		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
% respons	60%	62%	62%	64%	82%	61%	69%	67%	62%	59%	68%	58%
cijfer opleiding	7	6,8	6,6	7,1	6,8	7	7,4	7,1	7	7,3	6,9	6,9
cijfer instelling	7	6,9	6,7	7,1	6,9	7,1	6,9	7	6,9	7	6,7	6,7

Tabel 1: regio Groningen

Respons en cijfers JOB, regio Hoogeveen - Hardenberg

	Hoogeveen			Hardenberg			Alfa-college		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
% respons	68%	62%	61%	66%	74%	67%	70%	67%	62%
cijfer opleiding	7,4	7,1	7,1	7,3	7,2	7	7,2	7	6,9
cijfer instelling	6,5	6,6	6,7	6,9	7,1	6,9	6,9	6,8	6,8

Tabel 1: Hoogeveen - Hardenberg

Vijf locaties halen het streefcijfer 7,2 als rapportcijfer voor de opleiding: Stroom in Hoogeveen, het RTC in Hardenberg, de Atoomweg en de locaties Kardingerplein en Salland. Het streefcijfer voor het rapportcijfer voor de instelling was in 2019 nergens gehaald. Dit jaar halen we het streefcijfer op de locaties Stroom in Hoogeveen, het RTC in Hardenberg en alle locaties van Kardinge. Voor de JOB 2020 hebben we voor de respons een streefcijfer van 70% bepaald. Op geen enkele locatie, m.u.v. het RTC in Hardenberg, is dit streefcijfer behaald. Dit moet in de evaluatie van de JOB 2020 worden meegenomen!

Naast de rapportcijfers die het Alfa-college van zijn studenten heeft gekregen, hebben onze studenten op clusters van vragen hun mening kunnen geven op een 5-puntsschaal. In tabel 2 worden de resultaten op locatieniveau weergegeven.

Clusterscores JOB

Regio	Admiraal	Bouma	Kardinge	Kluiverboom	Hardenberg	Hoogeveen	Alfa-college
Onderwijs en begeleiding	3,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,5	3,4
Informatie	3	2,9	3,2	3,1	3,1	3,2	3,1
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,7	3,6	3,8	3,5	3,7	3,7	3,7
Lesmateriaal en toetsen	3,2	3	3,3	3,2	3,2	3,3	3,2
Stage BOL school	3,2	2,9	3,2	3,2	3,2	3,3	3,2
Stage BOL leerbedrijf	4	3,7	3,7	3,8	3,9	4	3,9
Werkplek BBL school	3,4	3,2	-	3,6	3,5	3,5	3,5
Werkplek BBL werkplek	3,9	4	-	3,9	4	4	4

Tabel 2

Het zal niemand verwonderen dat wanneer onze studenten onze opleidingen lager waarderen dan vorige jaren, de resultaten op de diverse clusters ook iets lager zijn. Waar vragen rondom onderwijs, begeleiding en informatie in vorige onderzoeken meestal een 3,5 of hoger scoorden, moeten we nu helaas constateren dat deze clusters slechter scoren. Ook het cluster met vragen rondom lesmateriaal scoort lager dan vorige jaren. Wellicht dat de trendvergelijking van eind mei iets positievere resultaten laat zien, maar we moeten met deze zaken in onze opleidingen duidelijk aan de slag. Het cluster met vragen rondom de stage is in dit onderzoek in twee onderdelen gesplitst: een deel met vragen die de waardering rondom schoolactiviteiten betreft en een deel dat de begeleiding vanuit het stagebedrijf betreft. Ernstig om te zien is dat de vragen die zich rondom de school afspelen (begeleiding, voorbereiding etc.) niet erg positief zijn! In vorige onderzoeken kon dit nog niet naar voren komen.

Wel hebben wij in 2021 onze studenten bevraagd op hun ervaringen met afstandsleren. Met betrekking tot de vragen die ook in de enquête van april/mei 2020 zijn gesteld, kan de algemene conclusie worden getrokken dat de studenten minder positief staan tegenover aspecten rondom het afstandsleren dan in 2020. Ze vinden nog sterker dat ze bij het afstandsleren niet zo veel leren als op school. Qua werkdruk wordt vergelijkbaar gescoord als in 2020 waar nu 39% aangeeft meer werkdruk bij het afstandsleren te ervaren dan bij het leren op school. Ook wat betreft de faciliteiten waaronder men moet leren laten de antwoorden geen significante wijzigingen zien. 69% geeft aan over voldoende faciliteiten te beschikken. Voor wat betreft het hebben van voldoende kennis om op afstand te kunnen leren is men minder positief dan vorig jaar (opm.: je zou eigenlijk het tegenovergestelde verwachten!). Ook geeft men aan minder goed contact te hebben met docenten. Waar vorig jaar nog 50% tevreden was is dit gedaald tot 33%. Hetzelfde beeld komt naar voren wanneer studenten vragen hebben. Kon 72% vorig jaar nog goed met vragen bij hun docenten terecht, nu is dit gedaald tot 60%. Ook heeft men minder contact met medestudenten. Het percentage dat voldoende contact heeft is gedaald van 42% naar 27%. Studenten geven duidelijk en vaker aan liever op school te willen leren: van 60% in 2020 naar 73% in 2021. Ook verwachten studenten vaker studievertraging op te lopen (van 35% naar 45%) en is men minder tevreden over roosters. De meeste studenten geven aan dat de thuissituatie hen niet belemmert bij het leren. 'Slechts' 15% geeft aan hier wel problemen te hebben. 48% van de studenten geeft aan dat hun mentor/coach weet hoe het met hen gaat en slechts 33% vindt dat zij voldoende worden geïnformeerd.

In mei 2021 is weer een enquête afgenomen. Het percentage dat nu aangeeft zowel op afstand als op school te leren stijgt licht. Het gevoel van werkdruk verandert niet over de enquêtes. Beschikbaarheid van faciliteiten is nog steeds geen probleem. Het contact met docenten wordt nog steeds vergelijkbaar over de enquêtes gescoord. 60%

kan met zijn vragen bij docenten terecht. Het contact met de mentor wordt nog steeds redelijk goed gewaardeerd. 49% van de studenten heeft hier een positieve mening. Gemiddeld geeft 26% aan voldoende contact te hebben met medestudenten. Hoewel nog steeds het grootste deel van de studenten aangeeft liever op school te leren dan via afstandsleren (68%), zijn er toch op een aantal locaties (Boumaboulevard, Hoogeveen en Kluiverboom) studenten die ook leren via afstand wel prettig vinden.

Klachtencommissie

Het Alfa-college heeft een eigen, onafhankelijke klachtencommissie waartoe in- en externe klagers zich kunnen wenden als ze een klacht willen indienen over de wijze waarop medewerkers of studenten van het Alfa-college zich in een bepaalde gelegenheid hebben gedragen of juist hebben nagelaten.

De Klachtencommissie heeft in 2021 vijf klachten ontvangen. Drie van deze klachten zijn door de commissie in behandeling genomen. Eén klacht, waarbij de klager stelde dat de opleiding zijn inspanningsverplichting niet is nagekomen, is ongegrond verklaard. Bij de twee andere klachten was onduidelijke communicatie en de daarvan afgeleide aannames, de reden van de klacht. In beide gevallen is de klacht deels gegrond verklaard.

We kunnen vaststellen dat in alle drie behandelde klachten de steeds wijzigende coronamaatregelen een belangrijke oorzaak vormden voor de communicatieproblemen tussen student en opleiding.

3.3 Passend onderwijs

Alle studenten kunnen het onderwijs volgen dat bij hen past. Dat is de visie op passend onderwijs van het Alfa-college. Dit betekent dat het Alfa-college hen onderwijs aanbiedt dat van goede kwaliteit is en dat er een passend ondersteuningsaanbod is voor de studenten die dat nodig hebben. Dit ondersteuningsaanbod heeft tot doel dat alle studenten van het Alfa-college een succesvolle leerloopbaan hebben en diplomaperspectief hebben en houden. De waarden van het Alfa-college zijn vertrouwen, verbinden en ondernemen. Vanuit deze waarden geven we vorm aan begeleiding.

- **Vertrouwen**

We willen duidelijk zijn en gestructureerd onderwijs en gestructureerde ondersteuning aanbieden. We gaan in gesprek met de ander om de ander te begrijpen en passend te begeleiden. De student mag leren van zijn fouten en mag rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding.

- **Verbinden**

We begeleiden zo dicht mogelijk in het onderwijsproces en bij de student. De coach (mentor) gaat voor een duurzame relatie via persoonlijke aandacht en een vriendelijke benadering. De coach is de spil in de begeleiding. In de groepsbegeleiding staan beroep, loopbaan en burgerschap centraal. De student groeit als vakman en als persoon. Waar nodig zullen we samen met externen een gezamenlijke aanpak van ondersteuning bespreken.

- **Ondernemen**

De onderwijsteams van de locaties zijn medeverantwoordelijk voor de inrichting van de ondersteuning. Het aanbieden van begeleiding is ingericht naar vraag en behoefte, weergegeven in een ondersteuningsprofiel per locatie. We coachen op mogelijkheden en kansen. We begeleiden de student in het ontwikkelen van zelfreflectie. De begeleiding richt zich op toenemende zelfredzaamheid en toenemend probleemoplossend vermogen. We zetten in op professionaliteit van het onderwijsteam. Interne experts ondersteunen en ontwikkelen de coaches in handelingsbekwaamheid op het vakgebied van het mentoraat.

Organisatie en inrichting van passend onderwijs

Het Alfa-college vindt dat alle studenten evenveel recht hebben op ondersteuning. Alle studenten met een ondersteuningsbehoefte, dus niet alleen in geval van beperking of chronische ziekte, kunnen passende ondersteuning ontvangen. Dit betekent dat we bijvoorbeeld ook ondersteuning in verband met een complexe of problematische thuissituatie tot passend onderwijs rekenen. Veel van de begeleiding vindt plaats dicht bij de student in het onderwijs en door medewerkers van het loopbaancentrum.

De begeleidingsstructuur wordt uiteengezet in de fasen instroom, doorstroom en uitstroom. Van reguliere begeleiding naar ondersteunende en intensieve begeleiding en maatwerk. Zo heeft elke locatie een ondersteuningsprofiel opgebouwd dat de begeleiding omschrijft die op de locatie aangeboden wordt. We onderscheiden zes typen ondersteuning. Ondersteuning op gebied van: oriëntatie, studievaardigheden, sociaal-emotioneel en psychisch, verzuim, cognitieve grenzen en multi-problematiek.

Documenten en passend onderwijs

Rond begeleiding kent het Alfa-college een aantal documenten die de organisatie van passend onderwijs beschrijven. Het beleidsdocument 'Begeleiden op het Alfa-college' is een document over begeleiden en coachen en is bestemd voor bestuurders, managers, teams en ondersteunende stafdiensten. Het document beschrijft de visie, de kaders en de landelijke wet- en regelgeving hierin. Dit beleidsdocument wordt nog herschreven in verband met de in 2020 en 2021 uitgewerkte visie op Leren, begeleiden en waarderen. Het huidige beleidsdocument is te vinden op de interne site en op de externe website van het Alfa-college. De afdeling O&K zorgt voor de borging van de documenten.

De mogelijkheden tot begeleiding zijn in het 'Ondersteuningsprofiel passend onderwijs Alfa-college' beschreven. Ook zijn de mogelijkheden voor ondersteuning omschreven op de website van het Alfa-college. Aspirant-studenten en hun ouders kunnen via de website een idee krijgen van de mogelijkheden voor begeleiding op het Alfa-college.

Het interne ondersteuningsprofiel is belangrijk voor de interne afstemming rondom begeleiding en is een samenvatting van de ondersteuningsprofielen van de diverse locaties van het Alfa-college. Het ondersteuningsprofiel op locatie is een document (in verslagvorm en schema) waarin elke locatie per intensiviteitsniveau de basisondersteuning en de intensieve extra ondersteuning met de diverse arrangementen beschrijft.

Het Alfa-college heeft bij het aanvragen van faciliteiten bij toetsen of examens voor studenten een vaste procedure ingevoerd waarbij het studentvolgsysteem in de aanvraag voor een aangepast examen ondersteunt. De orthopedagogen leggen de deskundigheidsverklaring voor een aangepast examen voor goedkeuring voor aan de examencommissie. Deze commissie beslist over de toekenning van gevraagde faciliteiten.

Samenwerken in de regio

De acht mbo-instellingen vanuit de provincies Groningen, Friesland en Drenthe hebben de traditie, waar dit mogelijk en gewenst is, te streven naar gezamenlijkheid. We nemen deel aan het Noordelijk Overleg Passend Onderwijs waar regionale afstemming plaatsvindt en waar afgestemd wordt over werkwijzen en procedures.

Verder zijn per regio verschillende samenwerkingspartners waarmee het Alfa-college afspraken maakt. Het Alfa-college vindt het erg belangrijk te anticiperen in diverse trajecten gericht op het verminderen van het voortijdig schoolverlaten in samenwerking met andere mbo-instellingen, de gemeenten en de zorgpartners in de regio. Samen met de gemeentes (Leerplicht/RMC/ SoZaWe/ Jeugdzorg/ WMO) gaan we in het mbo voor de 'integrale aanpak'. Op elke locatie van het Alfa-college in Groningen zijn medewerkers van het WIJ-team werkzaam in het kader van het programma 'School als wijk'. Er is sprake van een intensieve samenwerking tussen de coaches, medewerkers van het loopbaancentrum en medewerkers van 'School als wijk', zodat onze studenten vroegtijdig de juiste ondersteuning krijgen. Ook is er door deze samenwerking een snelle doorverwijzing naar verdere hulpverlening in de stad of provincie mogelijk. Ook met de preventie-medewerkers van het RMC, die wekelijkse spreekuren op onze locaties hebben, is nauw overleg over de studenten met een ondersteuningsbehoefte.

Tot slot de samenwerking ten aanzien van thuiszitters. In juni 2020 is het Thuiszitterspact 2.0 Groningen 2021-2024 in het Forum ondertekend door alle samenwerkende partners: primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, Gemeente Groningen, WIJ Groningen en GGD Groningen. Centrale doelstelling: het aantal kinderen/jongeren dat niet naar school gaat (de zogeheten 'thuiszitters') terugdringen. Het Alfa-college neemt actief deel aan deze werkgroep.

3.4 Keuzedelen

Op het Alfa-college hebben we in de afgelopen twee jaar activiteiten ondernomen vanuit een projectgroep om op basis van visie tot een ruimer en flexibeler aanbod van keuzedelen te komen. Onze studenten kunnen zelf hun set van keuzedelen samenstellen en worden actief begeleid in het maken van gemotiveerde keuzes. Vanuit een vastgestelde visie en beleidsregels is een werkend systeem opgeleverd om te komen van aanbod tot het afronden van keuze-delen op het Alfa-college. Iedere hoofdlocatie is verantwoordelijk voor een regionaal aanbod aan keuzedelen op basis van de behoeften van studenten, arbeidsmarkt en regionale partners. Elke locatie heeft een keuzedelengids en beschikt over een digitaal informatieplatform voor studenten en medewerkers op AlfaConnect met daarin het aanbod en werkinstructies. Een complete werkwijze voor aanbodbepaling op locatie tot en met afronding van het keuzedeel-onderwijs is ontwikkeld door multidisciplinaire samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsvoering. Studenten voeren daarbij op een gemakkelijke manier hun keuze in het studentenportaal in. Momenteel zijn de voorbereidingen voor het opleveren van het project op 1 januari 2022 in volle gang. Opgeleverde resultaten worden geborgd en door middel van procesregie en monitoring vindt overdracht aan de lijn op alle hoofdlocaties plaats.

Op landelijk niveau worden met regelmaat nieuwe keuzedelen ontwikkeld en voorgedragen. Momenteel worden de volgende keuzedelen ontwikkeld door docenten van het Alfa-college. Keuzedelen en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) liggen in elkaars verlengde. Op locaties in Groningen, Hoogeveen en Hardenberg worden de volgende keuzedelen aangeboden als LLO-activiteit:

- BSO 8 tot 12 jaar
- Werken met baby's

- Verzorgende en verpleegtechnische vaardigheden
- Zorgtechnologie
- Zorginnovaties en technologie
- Assisteren bij zorg en welzijn
- Helpende plus
- Lokaliseren en inspecteren van storingen in elektronische installaties
- Wandtegels lijmen
- Schoonmetselwerk
- Warmtepompen basis
- Digitale vaardigheden basis
- Digitale vaardigheden gevorderd
- Programmeren basis
- Web development basis
- Frontend development
- Droning
- Vechtsportpedagoog
- Interprofessioneel samenwerken bij mensen met een verstandelijke beperking
- Instructeur kajakken, kanoën en raften

3.5 Aanpassingen mbo-opleidingenaanbod

Gestart per 1 augustus 2021

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Hoogeveen	25165	BBL	4	Vakman/ondernemer
Hoogeveen	25340	BOL	3	Mechatronica
Groningen 1	25659	BBL	2	Interieurvakman woning stofferen

Gestopt per 1 augustus 2021

regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Hardenberg	25648	BOL	3	Zelfstandig medewerker leisure
Hardenberg	25646	BOL	4	Leidinggevende leisure en hospitality
Hardenberg	25573	BOL	3	Office assistent
Hardenberg	25574	BOL	3	Managementassistent
Hardenberg	25145	BOL	3	Juridisch-administratief dienstverlener
Hardenberg	25388	BOL/BBL	4	Logistiek supervisor
Hoogeveen	25544	BOL	4	Klantmedewerker Bancaire Diensten
Hoogeveen	25546	BOL	4	Klantmedewerker Schadeverzekeringen

Het Alfa-college kent een procedure voor het starten en stoppen van opleidingen. Inhoudelijk is deze procedure gebaseerd op de kaders die zijn vastgesteld voor ons opleidingsaanbod. In deze paragraaf vindt u een overzicht per regio van de opleidingen die per 1 augustus 2021 gestart dan wel gestopt zijn.

Regio Hardenberg

Op onze locatie in Hardenberg zijn we gestopt met de BOL-opleidingen Zelfstandig medewerker leisure (25648) en leidinggevende leisure en hospitality (25646). In verband met het dalende aantal studenten zijn deze BOL-opleidingen niet meer rendabel. Daarnaast is de vraag van de regionale arbeidsmarkt in deze branche veranderd; er is behoefte aan breder opleiden en het creëren van doorgroeimogelijkheden via een BBL-traject. Om in te spelen op deze vraag hebben onderwijs, overheid en regionale ondernemers krachten gebundeld en werken we samen aan toekomstbestendig onderwijs voor de student en de regionale ondernemers in de vorm van een vakschool hospitality. In 2022 starten we met de BBL-opleidingen gastheer/gastvrouw en zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw.

Daarnaast zijn we op deze locatie gestopt met de BOL-opleidingen Office assistent (25573), managementassistent (25574), en Juridisch-administratief dienstverlener (25145), vanwege teruglopende studentenaantallen. In het nieuwe dossier zakelijke dienstverlening, dat naar verwachting in 2021 gereed is, gaan alle bestaande niveau 3 opleidingen, waaronder office assistent en juridisch administratief medewerker, over in een nieuwe brede niveau 3 opleiding. Binnen het domein zakelijke dienstverlening wordt nader onderzocht welke andere trajecten (denk aan LLO, maatwerk en derde leerwegtrajecten) interessant, doelmatig en toekomst-bestendig kunnen zijn voor zowel studenten als de regionale arbeidsmarkt. De is ook gestopt omdat is gebleken dat door het starten van deze opleiding in Hardenberg de studenten-aantallen voor dezelfde opleiding in Hoogeveen terugliepen.

Regio Hoogeveen

Op onze locatie in Hoogeveen zijn we gestart met de BBL-opleiding Vakman/ondernemer (25165) en de BOL-opleiding Mechatronica niveau 3 (25340). De BOL opleidingen constructie-werker niveau 2 (25291) en Monteur Werktuigkundige Installaties niveau 2 (25350) zijn in 2021 wel aangevraagd, maar nog niet gestart. Deze twee opleidingen werden al als BBL aangeboden en worden vanaf 1 augustus 2022 ook aangeboden als BOL- opleiding. We starten de opleiding Vakman/ondernemer op basis van de vraag vanuit het bedrijfsleven naar een scholingstraject voor ondernemersvaardigheden en de vraag van studenten en klanten uit het bedrijfsleven om zich

te professionaliseren in ondernemerschap op basis van vakmanschap. De opleiding Mechatronica is opgenomen in het aanbod voor studenten voor wie de opleiding Technicus Engineering (niveau 4) net te hoog gegrepen is en doorstroommogelijkheid biedt vanuit niveau 2 Mechatronica of Technicus.

Daarnaast zijn we op deze locatie gestopt met de BOL-opleidingen Klantmedewerker Bancaire Diensten en Klantmedewerker Schadeverzekeringen, omdat de examens die nodig zijn om te kunnen werken in deze branche niet meer in de kwalificatie zitten. Wij kunnen nog steeds wel studenten opleiden voor de bancaire en schade-branche, want we blijven de lesstof voor de landelijke WFT-examens aanbieden. De student kan er voor kiezen deze lessen te volgen en naast het mbo-diploma, deze landelijke diploma's te halen. Hierdoor heeft hij meer kans op de arbeidsmarkt en is de doorstroom naar hbo ook geborgd.

Regio Groningen

Op de locatie Admiraal de Ruyterlaan zijn we per 1 augustus 2021 gestart met het aanbieden van de BBL-opleiding Interieurvakman woningstofferen niveau 2 (25659). Per 1 augustus 2022 starten we met de opleiding Allround Interieurvakman woningstofferen niveau 3 (25661). Deze opleidingen worden gestart op verzoek van een aantal grote bedrijven, omdat er een zeer krappe arbeidsmarkt is in dit werkveld. Bedrijven zijn bereid trajecten met een baangarantie af te geven. Ook wordt er contact gezocht met het UWV om op die manier zij-instromers te trekken, mogelijk met deelcertificaten.

3.6 Kwaliteit onderwijs en examinering

3.6.1 Kwaliteitsborging

De onderwijsteams evalueren hun eigen werk systematisch met behulp van het instrumentarium dat voor de kwaliteitsborging is ontwikkeld. Steeds meer teams werken met de methode 'Krachtwerk', waarbij naast het jaarbord steeds kortcyclisch wordt gewerkt aan continu verbeteren. De evaluatie met studenten vindt dan plaats via de studentenarena's. Er is een handleiding teamplannen met methodieken en tools van Krachtwerk aangereikt die het kwaliteitsbewust werken kunnen ondersteunen. Vanzelfsprekend blijven het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs en de koersuitspraken van het Alfa-college hierbij leidend. Ook bieden de methodieken en tools ruimte voor eigen ambities van de onderwijsteams.

3.6.2 Onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs

Gedurende 2021 heeft de Inspectie van het Onderwijs (inspectie) een aantal keer onderzoek bij het Alfa-college gedaan naar de effecten van corona op het onderwijs. In het voorjaar is er een thema-onderzoek gedaan naar de effecten van corona op de kwaliteit van examineren en diplomeren bij de examencommissie van de opleidingen Handel in Groningen. Ook is de opleiding Fashion betrokken geweest bij een thema-onderzoek naar het effect van corona op de socialisatie van de studenten.

Ook heeft de contactinspecteur twee keer in gesprek met het College van Bestuur gesproken over de effecten voor de kwaliteit van het onderwijs in brede zin als gevolg van de pandemie. Van al deze onderzoeken zijn door de inspectie rapportages opgesteld en gepubliceerd op hun website.

Naast deze onderzoeken heeft het Alfa-college geparticipeerd in een pilot waarin een gesprek werd gevoerd tussen Raad van Toezicht, College van Bestuur en de inspectie. Tijdens dit tripartiet overleg zijn gedachten gewisseld over enkele actuele onderwerpen in het mbo, zoals burgerschap, socialisatie en de verschuivende rol van de inspectie.

Zowel de leden van de Raad van Toezicht als de inspectie hebben dit gesprek als waardevol ervaren en in 2022 zal de pilot in een volgende ronde worden voortgezet.

3.6.3 Interne audits

In het kader van de borging van de kwaliteit van de interne audits werkt het Alfa-college samen met vijf andere roc's in het samenwerkingsverband 'De Kloostergroep'. In dit verband wisselen de instellingen ervaringen en ontwikkelingen op het gebied van audits met elkaar uit en wordt jaarlijks een scholingsdag voor de auditoren van de zes instellingen verzorgd. Daarnaast wordt vanuit dit samenwerkingsverband bij interne audits van de instellingen een auditor van een van de andere instellingen ingezet.

In het schooljaar 2020-2021 hadden we evenals het schooljaar hiervoor te maken met corona, waardoor er weer veel audits zijn uitgevallen. Er zijn uiteindelijk 9 audits bij diverse opleidingen op de verschillende locaties uitgevoerd.

Er is voor het eerst geëxperimenteerd met de mogelijkheid om audits uit te voeren zonder een oordeel te geven op basis van het waarderingskader. Drie opleidingen hebben voor de optie van ontwikkelingsgericht auditen gekozen. Bij deze opleidingen werd in de rapportage aandacht besteed aan wat er goed gaat, wat beter kan en wat beter zou moeten. Opleidingen die geaudit worden in het kader van risico-opleiding, kwamen niet in aanmerking voor dit experiment. Bij de interne audits zijn meestal meerdere gebieden van het waarderingskader van de inspectie onderzocht. Een enkele keer is alleen naar het gebied Kwaliteitsborging gekeken.

De ontwikkeling naar waarderend auditen is doorgezet en werd door de opleidingen als positief ervaren. Tijdens de overleggen van de auditoren is hier structureel aandacht aan besteed.

De rode draad die getrokken is op basis van de uitgevoerde audits levert het volgende beeld:

- De opleidingen scoren op het gebied Onderwijsproces allemaal voldoende.
- De BPV wordt door de bedrijven en instellingen positief beoordeeld.
- Een aantal teams reflecteert op voortijdige uitstroom. Te veel teams geven de kennismakingsgesprekken en de kwaliteit van de ingestroomde studenten als oorzaak van de vervroegde uitstroom. Een aantal teams heeft bewust deze oorzaken niet benoemd en andere oorzaken onderzocht, hetgeen voor de opleidingen ook daadwerkelijk tot hogere resultaten heeft geleid.
- Facilitering en aansturen door het management en ondersteuning door de adviseur O&K op kwaliteitscultuur en -borging is van wezenlijk belang.

3.6.4 Examinering

Het jaar 2021 is een belangrijk jaar voor de organisatie van de examinering binnen het Alfa-college geweest. In 2020 is de visie op examineren vastgelegd en dat heeft geresulteerd in een project Herijking Examineren. In 2021 is dit project verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Het project beoogt een heldere scheiding tussen onderwijs en examineren, tussen leren en waar-deren, te bewerkstelligen. Er is gewerkt aan een duidelijke rolscheiding tussen examen-commissie en onderwijsteam. Daarnaast heeft het Alfa-college ervoor gekozen de examen-organisatie te vereenvoudigen en de examencommissies te laten bestaan uit leden vanuit de onderwijsteams, een ambtelijk

secretaris en een externe vertegenwoordiger, ook is gekozen voor het inrichten van een Centrale Examencommissie. De secretarissen zijn vanaf het voorjaar van 2021 aan de slag gegaan om de transitie naar de nieuwe examenorganisatie goed voor te bereiden. Vanaf 1 augustus 2021 is de nieuwe examenorganisatie werkzaam. De secretarissen en de locatie-examencommissies zijn getraind voor hun nieuwe rol. Ook is er een examen-commissie Taal & Rekenen samengesteld die zich voornamelijk richt op de generieke examens taal en rekenen. De Centrale Examencommissie is in het najaar van 2021 gestart met haar werk.

Ook is er vanuit het project gewerkt aan een project van automatisering en digitalisering van de examenprocessen met als doel het vereenvoudigen en transparanter maken van de processen.

Daarnaast heeft ook corona invloed gehad op onze examinering. Met behulp van de landelijke richtlijnen hebben de verschillende (sub)examencommissies kunnen werken aan goede en verantwoorde examenbesluiten. De externe richtlijnen zijn daarvoor aangepast en op maat gemaakt voor het Alfa-college. Daar waar nodig en mogelijk zijn aanpassingen gedaan waardoor de student zo min mogelijk geraakt werd. De kwaliteit van examineren stond daarbij altijd voorop.

Het Alfa-college heeft een eigen, onafhankelijke commissie van beroep voor de examens ingesteld. Deze beroepsweg staat open voor studenten die beroep willen aantekenen tegen een oordeel van de examencommissies van de opleiding met betrekking tot een examen of stage. Deze weg is beschikbaar voor zowel studenten in het beroepsonderwijs als vavo-studenten.

Daarnaast heeft deze commissie per 1 augustus 2018 op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs een extra wettelijke taak toegewezen gekregen, waarbij zij als hoogste instantie kan oordelen over een bezwaar van een student beroepsonderwijs tegen een door de opleiding afgegeven bindend studieadvies (BSA).

In 2021 heeft de commissie één beroepszaak behandeld. Het handelde hier om een door de locatie-examencommissie afgewezen verzoek voor vrijstelling voor generieke vakken. De commissie kwam in deze casus tot het oordeel, dat de locatie-examencommissie op de juiste wijze had gehandeld door het vrijstellingsverzoek af te wijzen. Het beroep van de student is daarom ongegrond verklaard.

Met betrekking tot het BSA heeft de commissie geen bezwaarschriften ontvangen. In verband met corona heeft het Alfa-college besloten geen BSA af te geven aan studenten. Logischerwijs zijn daarom ook geen bezwaren ingediend.

3.7 Afwijking onderwijstijd

Studenten in de BOL dienen gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren te krijgen (bestaande uit begeleide onderwijstijd, beroepspraktijkvorming en vrij in te vullen uren) en studenten in de BBL minimaal 850 klokuren. De wetgever biedt de mogelijkheid van deze urennorm af te wijken. Daarvoor moet worden voldaan aan een aantal wettelijke eisen:

- het kwalificatiedossier is de basis voor de onderwijsprogrammering
- de onderwijsactiviteiten zijn vastgelegd voor de gehele opleiding
- de onderwijsprogrammering is vastgelegd in de OER
- de onderwijstijd is uitsluitend gevuld met begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming

- in de OER is de wijze van examinering beschreven

Het Alfa-college heeft daaraan nog een eis toegevoegd: de resultaten (op de JOB- en BPV-monitor en het diploma- en jaarresultaat) moeten positief én stabiel zijn over de afgelopen twee jaar.

Een directeur van een opleiding die van mening is dat een opleiding in minder uren gegeven kan worden, dient een aanvraag daartoe in bij het College van Bestuur. Het college toetst of die opleiding voldoet aan de bovengenoemde eisen en stelt – bij een positief oordeel – de afwijking van de onderwijstijd voor de desbetreffende opleiding vast als voorgenomen besluit dat ter instemming wordt voorgelegd aan de Studentenraad. Na instemming van de studentenraad kan in de desbetreffende opleiding worden afgeweken van de onderwijstijd.

De studentenraad heeft in 2021 ingestemd met afwijkingen van de onderwijstijden voor de volgende opleidingen:

- Coördinator sportinstructie training en coaching (crebocode 25414), Johan Cruijff College, locatie Kardingne in Groningen. Deze opleiding wijkt sinds 2014/2015 af van de wettelijke onderwijstijd.
- Logistiek medewerker (crebo 25371) en Logistiek teamleider (crebo 25372) in Hardenberg. Deze opleidingen wijken sinds 2017/2018 af van de wettelijke onderwijstijd.
- MBO-Verpleegkundige (crebo 25480), locatie Kluiverboom in Groningen. Deze opleiding wijkt sinds 2018/2019 af van de wettelijke onderwijstijd.

3.8 Burgerschap en LOB

Visie burgerschap op het Alfa-college 2021-2021

In het afgelopen jaar is in verschillende groepen gesproken over het herijken van een brede visie op Burgerschap.

Het College van Bestuur vraagt om binnen de kaders de visie op Burgerschap te visualiseren en uit te werken in richtinggevende uitspraken. Het uitgangspunt is dat het WAT in de visie beschreven en gevisualiseerd wordt, het HOE is aan de locaties en opleidingsteams.

Er is een proces gestart waarin we de visie op Burgerschap in gezamenlijkheid, met een afvaardiging van iedere regio, herijken. Het werken met de burgerschapscarrousel, themadagen en themaweken willen we behouden, terwijl we ons blijven ontwikkelen wat betreft het inspelen op actualiteiten en persoonlijke vorming.

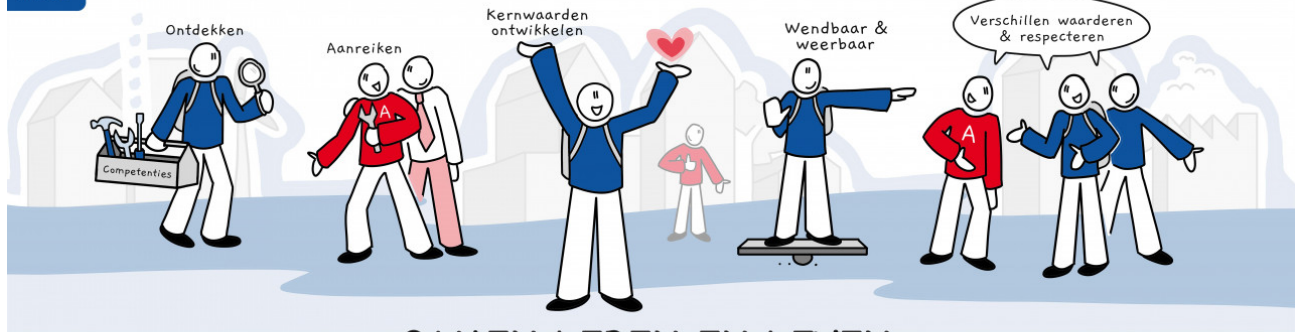
Het voornemen is om burgerschap veel meer te integreren met beroepsgerichte opleidings-trajecten en juist ook 'over' specifieke 'beroeps'vorming' heen. Samen leven en leren. Beroepen veranderen en persoonlijke ontwikkeling is van groot belang. Burgerschap moet voortdurend bijdragen aan het gedachtegoed om maatschappelijk succesvol te worden en te blijven.

Januari 2022 wordt de visie op Burgerschap ter vaststelling aangeboden aan het College van Bestuur.

COMPETENTIES



VISIE



SAMEN LEREN EN LEVEN

Burgerschap en persoonlijke vorming bij het Alfa-college

DIMENSIES



Richtinggevende uitspraken

Samen leren en leven - Burgerschap en persoonlijke vorming op het Alfa-college -

Wij maken burgerschap en persoonlijke vorming mogelijk en zichtbaar door:

1. Burgerschap en persoonlijke vorming te benaderen als continu integraal onderdeel van het leer- en ontwikkeltraject van de student, voor, tijdens en na de opleiding. [1]
2. Het gedachtengoed van positieve gezondheid en beroepsvitaliteit te gebruiken als leidraad.
3. Een veilige, vertrouwde, positieve en stimulerende leeromgeving te creëren waarin ruimte is om zelf en samen met anderen te ontdekken, te ervaren en waardevolle kennis en vaardigheden op te bouwen.
4. Tijdens het opleidingstraject werkvormen aan te reiken die aansluiten bij talenten, kennis, en vaardigheden om bij studenten de beroepsidentiteit en persoonlijkheid te ontwikkelen.
5. Begeleiding te bieden bij het ontdekken en leren inzetten van persoonlijke kernwaarden en het zichtbaar en kenbaar maken van eigen identiteit.
6. Stimulerende werkvormen aan te bieden bij het leren nadenken en het stellen van vragen over maatschappelijke vraagstukken, eigen zingevings- en identiteitsvragen en die van de ander.
7. Het bieden van ondersteuning bij het leren verantwoord van eigen gedrag en het leren waarderen, respecteren en anticiperen op verschillen.
8. Handvatten aan te reiken die helpend zijn bij het maken van eigen keuzes en het nemen van regie op eigen leven om daarmee sociaal en maatschappelijk weerbaar en wendbaar te worden.

[1] Burgerschap, inclusief FitforLife zijn integrale onderdelen van de opleiding en stimuleren de student in het proces van persoonlijke vorming, dit is een continu proces. Er kan geen sprake zijn van vrijstelling.

Regio Groningen

In 2021 hebben we, dankzij corona, ingezien hoe belangrijk de kracht van de persoonlijke ontmoeting en de ervaring is. Naast digitale activiteiten kenmerkt burgerschap zich immers vooral door de “analoge” verbinding, het gesprek en de betrokkenheid in de fysieke omgeving. Hierdoor werden wij bevestigd in onze ideeën omtrent krachtig burgerschap en hebben mede daarom het concept “de burgerschapsbrouwerij” uitgerold. In deze brouwerij willen wij, naast de bestaande burgerschapscarrousel, het burgerschapsbewustzijn en betrokkenheid van individuele studenten stimuleren. Ook leggen wij, meer dan voorheen, de verbinding met de onderwijsteams. Teams en studenten hebben positief gereageerd op deze ontwikkeling. Door de opzet van de burgerschapsbrouwerij kunnen wij beter inspelen op flexibiliteit in het onderwijs.

Vanuit de NPO-gelden hebben we voor de duur van 2 jaar een nieuwe collega die zich richt op maatschappelijke projecten i.s.m. externe partijen. Studenten kunnen intekenen op deze projecten. Daarnaast wordt onze wens om een SharePoint te bouwen, ook gefinancierd vanuit de NPO-gelden.

Op dinsdag 2 maart was er een online verkiezingsdebat Alfa-college met 150 mbo- en vavo-studenten en 4 Tweede Kamerkandidaten. Anne Kuik, Niels vd Berge, Bert Smals en Julian Bushoff debatteerden aan de hand van stellingen, bedacht door onze studenten.

In november hebben studenten Bouma en Kluiverboom een voorstelling genaamd Lucy door TheaterAanZ bijgewoond. Een voorstelling over “recht op eigen seksualiteit in alle vrijheid en gelijkwaardigheid”. Studenten waren unaniem positief over de zinvolheid van deze voorstelling.



In 2020 hadden we de verbinding gemaakt met de aanjagers rondom ‘Global Goals’. Hierdoor zijn we gestimuleerd om bewust deze thema’s aan te bieden in de burgerschapsbrouwerij. Zo is een samenwerking ontstaan met de Jongeren Klimaat Beweging.

Het Suikerunie-terrein biedt ook voor burgerschap mooie kansen. Zo worden door theater Traxx verschillende theatervoorstellingen in de Wolkenfabriek uitgevoerd en zijn we bezig met een festivalformat.

Voor 2022 hopen wij de burgerschapsbrouwerij zodanig neer te zetten dat we volop ontmoetingsmogelijkheden tussen student en samenleving creëren. Dit sluit aan bij de nieuwe visie op burgerschap.

Regio Hoogeveen

Het eerste halfjaar van 2021 werkten de docenten burgerschap in Hoogeveen met de lesmethode 'De maatschappij dat ben jij' van Codename Future. Van het werkboek waaruit gewerkt wordt, krijgt de lesgevende docent ook toegang tot de TeachersTool, dit is de digitale leeromgeving van Codename Future. Hieruit zijn zowel PowerPoints, debatlessen, eind-opdrachten en actualiteitslessen te downloaden. Naast het gebruik van de lesmethode sluiten de docenten burgerschap steeds meer aan bij de opleidingen, waarbij de docent zich ook richt op burger zijn in het beroep. In de zomer van 2021 heeft de vakgroep de keuze gemaakt om zich ook te oriënteren op andere methodes burgerschap, omdat er de wens lag om meer digitaal te werken. De vakgroep heeft contact gelegd met de methode Burgerschap van Malmberg. Deze methode beschikt zowel over lesboeken als een online leeromgeving waarbinnen de student zelfstandig en online kan werken aan thema's en opdrachten. In een tijd als deze, de coronapandemie, biedt deze methode meer tools om studenten op afstand en vanuit huis te bedienen in hun ontwikkeling.

Kijkend naar de actualiteit, dan kan er ongetwijfeld geconcludeerd worden dat er -net als in het kalenderjaar van 2020- ook dit jaar aan input voor lessen qua actualiteit geen gebrek was. Het jaar 2021 zat vol met hoogte- en dieptepunten. Kortom: ook zonder lesmethode waren de uren burgerschap goed gevuld. Door alle ontwikkelingen van het afgelopen jaar lijkt interesse in het volgen van het nieuws meer dan ooit vanuit de student zelf te komen. De student ervaart in het lesuur burgerschap ruimte en tijd om zijn mening te geven en met anderen het gesprek aan te gaan. Een trend die wij alleen maar kunnen toejuichen.

In het voorjaar van 2021 deed het Alfa-college in Hoogeveen opnieuw mee aan de Drentse voorronde van de debatwedstrijd 'Op weg naar het Lagerhuis' van BNN/VARA. Elk jaar strijden zo'n tweehonderd teams om de titel van beste debatschool van Nederland en wordt uit zo'n tweeduizend studenten de beste redenaar van Nederland gekozen. Tien enthousiaste eerste- en tweedejaarsstudenten van de Business School hebben zich voor dit programma aangemeld. De jonge debaters hebben zich vol overgave gebogen over prikkelende stellingen. Door het coronavirus kwam er een streep door de fysieke voorronde in het Drents Parlement. Via ZOOM heeft de organisatie een aangepast programma weggezet. Ondanks de teleurstelling dat we niet fysiek in debat konden gaan met andere scholen, pakt niemand ons deze te gekke en leerzame periode meer af! Op naar de voorronde van volgend jaar!

Ook dit jaar heeft helaas de pandemie gezorgd voor onzekerheden wat betreft het plannen en uitzetten van activiteiten, themadagen en excursies. De wisselende maatregelen hebben ertoe geleid dat de vakgroep de focus voornamelijk legt op wekelijkse lessen burgerschap, om daarin de continuïteit te waarborgen. De vakgroep kijkt dankbaar terug op een bevlogen jaar. Hopelijk biedt 2022 meer kansen om de studenten actief te laten participeren in onze samenleving, oftewel: samen leren(d) leven!

Regio Hardenberg

Februari 2021 - Economie

De economische dimensie staat in het teken van alles wat te maken heeft met omgaan met geld en bestaat uit een gezamenlijk en individueel gedeelte. Het gezamenlijke gedeelte bestaat uit het maken van een geldtypetest en het bespreken van de uitslag en het kijken naar hoe verschillende mensen verschillend met hun geld omgaan. Voor het individuele gedeelte zijn er ongeveer twintig opdrachten ontwikkeld voor de student. Onderwerpen zijn onder

andere geldezels, huren of kopen, schulden, vaste lasten en verzekeringen. De student mag zelf kiezen welke opdrachten hij wilde maken. Aan elke opdracht is een aantal punten toegekend en de student moet voor een minimaal aantal punten opdrachten maken.

April 2021 - LEVO

Van keuze naar de student gaan naar keuze voor de docent. Het onderwerp dat centraal staat is 'mediawijsheid'. Voor de docent zijn er 12 lessen van 1,5 uur gemaakt, het is de bedoeling dat hij drie van deze lessen aanbiedt aan zijn klas. Hij kan ervoor kiezen zelf een keuze te maken, hij kan de keuze ook in samenspraak met de klas maken. Lessen gaan onder andere over invloed van sociale media, fake news en veilig gebruik maken van het internet.

November 2021 - Sociaal-maatschappelijke dimensie

In november zijn we aangesloten bij een landelijke campagne die al sinds 2006 wordt georganiseerd door de Respect Foundation: de nationale bewustwordingscampagne de 'Week van Respect'. De Respect Foundation werkt hierin samen met onder andere 200 gemeenten en duizenden scholen/klassen (po, vo, mbo) in heel Nederland. Collega's hebben een reader ontvangen met allerlei opdrachten rondom het thema respect. Een deel om klassikaal uit te voeren en een deel individuele opdrachten voor de student. Onderwerpen die aan bod komen zijn pesten, normen & waarden, de veilige publieke taak en #doeslief.

Flexibilisering Burgerschap

Daarnaast is de werkgroep burgerschap begonnen met het ontwikkelen van een concept om burgerschap flexibel vorm te geven. Daarbij worden de uitgangspunten die in de regio zijn geformuleerd gehanteerd:

- Werken met Leeruitkomsten
- Beoordelen met Rubrics
- Begeleiden met Feedback en FeedForward
- Keuzevrijheid in wat en hoe (geen dingen dubbel doen)
- Plaats en tijd onafhankelijk
- Leerwegonafhankelijke toetsing

In 2021 is het conceptuele model klaar en zal in 2022 doorontwikkeld worden en gevuld met opdrachten. In september 2022 moet het dan toegankelijk zijn in Itslearning voor alle studenten en docenten in de regio.

Deelname Erasmus + traject

Vanuit de werkgroep Burgerschap Hardenberg nemen we deel aan een Erasmus + project. Hierin participeren we met scholen uit Finland, Spanje en Ierland. Doel is om docenten toe te rusten om racisme beter te herkennen op het mbo en daar in de klas mee om te gaan. We delen kennis en ervaringen met elkaar en ontwikkelen nieuwe instrumenten om in te zetten in onze onderwijspraktijk.

In 2021 is het project gestart en dit loopt door tot het voorjaar van 2023.

3.9 Veilige school

Vanwege het coronavirus is het jaar 2021 opnieuw voor de Veilige School op het Alfa-college een bijzonder jaar geweest. De zorg voor medewerkers en studenten heeft centraal gestaan, zowel wat betreft het facilitaire aspect van inrichting en gezondheid als de sociaal-emotionele kant. Het jaar 2021 geeft, evenals het vorige jaar, een vertekend beeld ten opzichte van eerdere niet-corona jaren: het aantal incidentmeldingen als gevolg van onenigheid tussen studenten onderling en/of medewerkers is bijna 40% lager. Doordat het afgelopen jaar fysiek locatiebezoek van studenten beperkt is geweest als gevolg van de beperkende COVID-19 maatregelen zie je ook dat

vooral het aantal incidenten waarbij echt fysieke ontmoetingen een rol spelen sterk zijn teruggelopen. Uitzondering daarop vormen de incidenten uit de categorie 'dreigen met woorden' en 'ruzie zoeken', hoewel dit ook vaak online gebeurt. Verklaring daarvoor is dat studenten weer aan fysieke sociale contacten moeten wennen. De categorie 'dreigen met woorden' is dit jaar de hoogst scorende categorie voor het Alfa-college totaal en overtreft zelfs twee eerdere jaren. Dit jaar zien we ook een nieuwe 'corona'-categorie verschijnen 'het niet dragen van mondkapjes'.

Week van de veiligheid

Afgelopen jaar is extra aandacht besteed aan wapenbezit onder jongeren. Door deel te nemen aan de landelijke 'week van de veiligheid' en een daaraan gekoppelde wapeninleveractie, is geprobeerd jongeren bewust te maken van het gevaar van het bij zich dragen van een wapen en mogelijk gebruikmaken hiervan. Dat is gedaan in afstemming met gemeente, politie en scholen verbonden aan de beleidsgroep 'Veiligheid op scholen' van de gemeente Groningen. Omdat preventieve kluisjescontroles van studenten daar ook onderdeel van uitmaakt is onderzocht of dit wel kon op basis van het geldige beleid van het Alfa-college op dit terrein. Hieruit bleek dat om preventief te controleren aanpassingen van dit beleid nodig zijn. Medio 2022 zal deze aanpassing gerealiseerd zijn.

Digital awareness

Afgelopen schooljaar heeft het programma 'Digital awareness' gelopen. Dit lesprogramma had als belangrijkste doelen om jongeren bewust te maken van de gevaren van online gedrag en ze digitaal vaardig en weerbaar te maken. Op elke schoollocatie is met dat doel een initiator aangesteld om docenten te bewegen en te ondersteunen om digital awareness onderdeel te maken van het lesprogramma. Inmiddels is dit programma gestopt. De doelen zijn slechts gedeeltelijk gerealiseerd. Dit heeft te maken met een vol lesprogramma, zeker nu dit veelal online was, waardoor geen ruimte was voor extra lesmateriaal. Onderzocht moet worden hoe dit thema een vervolg moet krijgen, omdat het verstandig is aandacht te blijven houden voor dit onderwerp.

Integrale gedragscode voor medewerkers

In 2021 is de integrale gedragscode voor medewerkers gerealiseerd als product van de samenwerking tussen verschillende disciplines zoals HRM, Informatiebeveiliging en de Veilige school. Deze code is na instemming van de Ondernemingsraad door het College van Bestuur vastgesteld. In augustus 2021 is de gedragscode uitgerold in de instelling.

3.10 Internationalisering

Ook het jaar 2021 werd gedomineerd door het coronavirus met al zijn varianten. Maar dankzij het protocol Internationalisering en meer aandacht voor Internationalisation@home heeft er toch een groot aantal internationaliseringsactiviteiten plaatsgevonden.

Mobiliteit

Studenten konden met het speciale internationaliseringsprotocol op stage naar landen met een groene en/of gele landkleur. Het kwam soms ook voor dat studenten naar een oranje land konden gaan als de checklist met een extra vragenlijst (addendum) dusdanig was ingevuld dat duidelijk werd dat de veiligheid geborgd was.

De Erasmusprojecten waarbij studenten en medewerkers betrokken zijn, werden in 2021 grotendeels online uitgevoerd. Een enkel project kon blended verder gaan, dat wil zeggen dat er naast online ook fysieke bijeenkomsten met veel coronavoorbereiding mogelijk werden. Wat een mooi moment was het om collega's en studenten na ruim 2 jaar weer in het echt te zien!

Mobiliteit studenten en medewerkers binnen Europa, gesubsidieerd onder Erasmus Plus. Studenten i.h.k.v. stage en projecten, medewerkers i.h.k.v. professionalisering, netwerk of project. Het jaar 2020 is niet meegenomen door het coronavirus.

Studenten				Medewerkers			
2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
269	220	-	43	53	27	-	41

Mobiliteit studenten en medewerkers binnen en buiten Europa, niet-gesubsidieerd. Studenten en medewerkers i.h.k.v. opleiding, burgerschap, kennismaking, (stage)begeleiding. Het jaar 2020 is niet meegenomen door het coronavirus.

	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
	studenten	studenten	studenten	studenten	medewerkers	medewerkers	medewerkers	medewerkers
Binnen Europa	999	596		106	86	171	-	23
Buiten Europa	26	39		21	6	6	-	4
TOTAAL	1025	635	-	127	92	177	-	27

Bronnen: Mobilitytool Erasmus plus en Budgetuitputting Call 2019-2021/AlfaConnect

Strategisch en Operationeel platform Internationalisering

De leden van het Strategisch platform Internationalisering hebben zich, naast uiteraard de coronasituatie, beziggehouden op strategisch gebied met tweetalig onderwijs, inkomende mobiliteit, duurzaamheid, de begroting voor 2022 en daarnaast zijn de leden steeds geïnformeerd over verschillende Europese strategieën en activiteiten, zoals het nieuwe Erasmusprogramma.

De leden van het Operationeel platform hebben ook dit jaar studenten en medewerkers zorgvuldig begeleid als ze naar het buitenland gingen. Daarnaast heeft het platform een module ontwikkeld voor inkomende studenten die in 2022 ingezet kan worden. Tevens hebben de leden ondersteuning verleend aan de online stagemarkt. Ook zijn de leden dit jaar begonnen met het digitale systeem om de mobiliteitsdocumenten in op te slaan. En uiteraard is er veel intervisie geweest rondom Internationalisation@home-activiteiten.

Net voordat eind dit jaar besloten werd door de regering om zoveel mogelijk weer thuis te werken, konden we ons jaarlijkse gezamenlijke Strategisch en Operationeel overleg laten plaatsvinden, waarbij ook de collega's met portefeuille internationalisering van financiën en de Dienst O&K uitgenodigd waren. Het thema was share and learn. We hebben elkaar geïnformeerd over activiteiten en gediscussieerd over verdere doorontwikkeling van onze werkzaamheden.

Activiteiten

Als Alfa-college zijn we betrokken bij verschillende Erasmusprojecten. Bij het Erasmusproject Smart Energy Management' en bij Techniek in Groningen hebben collega's in juli 2021 een webinar gegeven over de resultaten van het project, waarbij het ontwerpen en ontwikkelen van het trainingsmateriaal voor een Smart energy toolkit centraal stond. Inmiddels is ook de ingediende eindrapportage van het project goedgekeurd.

Het Erasmusproject 'ECVET for IT' bij IT in Hardenberg zit in de afrondende fase. In dit project zijn verschillende IT-modules met elkaar vergeleken.

Het project 'Creative minds' bij Techniek kon in november 2021 weer fysiek een bijeenkomst organiseren. Collega's van de afdeling Meubel en Interieur, opleiding Creatief vakman in Groningen, ontmoetten in Berlijn na 2 jaar eindelijk weer de collega's en studenten uit Spanje, Finland en Duitsland. In dit project doen Marketingstudenten onderzoek naar een vraag in de markt, de studenten van de opleiding Creatief vakman ontwerpen en maken het product, de Marketingstudenten maken de website om het product te verkopen. Een mooie cross-over tussen afdelingen en landen.

Bij het Erasmusproject 'From a rookie to an expert (REXVET)' verzamelen leden van het Operationeel platform materiaal en ontwikkelen ze modules internationalisering voor medewerkers op drie niveaus. Op deze manier kunnen medewerkers zich verder ontwikkelen op het terrein van internationalisering. De afdeling LONT is ook bij dit project betrokken i.v.m. de ontwikkeling van medewerkers. In oktober 2021 hebben leden van het Operationeel platform en landelijke en internationale collega's een eerste concept uitgetest. De reacties waren positief en de modules worden nu doorontwikkeld.

In het Erasmusproject 'Vitality' bij Sport en Bewegen in Groningen ligt de nadruk op vitaliteit en een positieve gezondheid.

De nadruk bij het project 'Inclusion models and resources for VET students in risk of drop out (In_Vet)' ligt op het voortijdige schoolverlaten. Er is een gids ontwikkeld met ervaringen rondom dit onderwerp. De afdeling O&K speelt een rol in dit project.

Het project 'Tools to prevent Racism' is onlangs gestart met de afdeling burgerschap in Hardenberg over racisme en gelijkwaardigheid. We hopen in 2022 het project breder te trekken met collega's uit de andere regio's.

Op de valreep van 2021 werd bekend dat de nieuwe Erasmus aanvraag 'Logistics VET Hub' waarin Hoogeveen en Hardenberg een rol gaan spelen rondom logistiek is goedgekeurd.

Naast de projecten, stages en bezoeken i.h.k.v. jobshadowing, is er uiteraard veel online uitgevoerd. Internationalisation@home-activiteiten hebben veelvuldig plaatsgevonden. In Hardenberg en bij Techniek in Groningen is uitwisseling geweest met Finse scholen en de docenten Engels van het Alfa-college, waarbij de collega's van de Admiraal de Finse school in december hebben bezocht voor verdere blended samenwerking. In Hoogeveen is online uitwisseling geweest met de in 2020 bezochte school in Kazan. Tevens heeft de Business school met CIELS in Ierland een project gedaan op het gebied van ondernemersskills. Ook bij de Boumaboulevard zijn de activiteiten met CIELS in Ierland versterkt. Er was o.a. een uitwisseling met Ierse, Japanse en studenten van het Alfa-college. Tevens hebben de coördinatoren Burgerschapscarrousel met CIELS een Engelstalige burgerschapsworkshop ontwikkeld. Het doel in 2022 is om alle activiteiten structureel in te bedden.

Uiteraard waren er ook weer de vaste overleggen van EfVet (www.efvet.org), waarbij mbo-contacten verstevigd, ervaringen uitgewisseld en samenwerkingen opgestart of versterkt worden. Het Alfa-college participeert in een EfVet thema groep Mbo 4.0 (VET 4.0) waarbij het mbo-onderwijs in de komende jaren onder de loep wordt genomen. In januari 2022 wordt een publicatie hierover uitgegeven. Bij de bijeenkomst van Innotecs (www.innotecs.eu) werden ervaringen binnen het Techniekonderwijs uitgewisseld. Net zoals in 2020 waren al deze bijeenkomsten online.

In november 2021 is voor de tweede keer de internationale stagemarkt online georganiseerd. Studenten en collega's konden informatie verkrijgen over subsidie en mogelijkheden in het buitenland en stageorganisaties presenteren zich.

I-CNN en CATCH

In 2021 heeft het Alfa-college samen met Landstede en ROC Friese Poort, als I-CNN, de Erasmus accreditatie gekregen. Dat betekent dat we hebben aangetoond internationalisering ingebed te hebben binnen de school, dat we een internationaliseringsstrategie hebben en in kaart hebben gebracht wat we als Alfa-college de komende jaren willen bereiken. Tevens hebben we het Label of Excellence ontvangen, een label dat we gekregen hebben doordat we de laatste 3 jaar zeer goede eindrapportages m.b.t. onze mobiliteiten van studenten en medewerkers in het buitenland hebben ontvangen.

Ook in 2021 heeft I-CNN een gezamenlijke aanvraag ingediend voor Call 2021, met nadruk op mobiliteiten voor studenten niveau 1 en 2, mobiliteiten buiten Europa en (taal)trainingen voor medewerkers. Het resultaat van deze aanvraag was dat we als consortium een totaalbedrag van € 1.026.005,00 ontvangen hebben. Dit bedrag wordt over de 3 roc's verdeeld. Het wordt ook het komende jaar wel een uitdaging om het Erasmusgeld in totaal uit te putten doordat de mobiliteiten naar het buitenland nog bij lange na niet op het niveau van voor de coronaperiode zijn. In oktober 2021 zijn de directeuren met portefeuille Internationalisering weer samen gekomen tijdens een jaarlijks I-CNN overleg. De directeuren zijn bijgepraat over het nieuwe Erasmusprogramma, over de subsidie en we hebben het thema duurzaamheid besproken.

De overleggen met CATCH, het samenwerkingsverband waarin het Alfa-college samenwerkt met Landstede, ROC Amersfoort, ROC Aventus, ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen en het Da Vinci College zijn dit jaar ook weer voornamelijk online geweest. We hebben elkaar 2 keer fysiek kunnen ontmoeten. Naast het uitwisselen van ervaringen zijn we gestart met het opzetten van een audit-tool. Als scholen zullen we bij elkaar audits gaan uitvoeren waarbij we zullen kijken hoe Internationalisering is ingebed en hoe dit ervaren wordt op verschillende niveaus, management, coördinatoren internationalisering, medewerkers en studenten. De eerste audit zal plaatsvinden bij ROC de Leijgraaf, begin 2022.

Innovatie

In 2021 zijn 2 Centre of Vocational Excellence projecten (CoVE) ingediend, beide op de Admiraal de Ruyterlaan. Het ene project heeft als thema 'datacenters' waarbij het Alfa-college bij een positieve uitslag de coördinator van het project zal zijn. Innovatie en samenwerking tussen scholen en bedrijven in de regio bij alle projectpartners spelen een grote rol. De andere aanvraag heeft energietransitie als thema en hierin is het Alfa-college partner.



4. Personeel

4.1 Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning (SPP) heeft in 2021 onverminderd de aandacht gehad. Met dit instrument krijgen en houden we zicht op het huidige personeelsbestand in kwantitatieve en kwalitatieve zin en met een focus van drie tot vijf jaar.

De SPP-trajecten op locaties zijn aanvankelijk vooral kwalitatief van aard geweest. Dat wil zeggen: welke competenties en vaardigheden zijn voor de toekomst van belang. De toekomst voor het Alfa-college krijgt o.a. invulling door de ontwikkeling van een Leven Lang Ontwikkelen, de digitalisering, technologische ontwikkelingen en flexibilisering. Dat dit andere vaardigheden en competenties vraagt van medewerkers is evident. In 2021 zijn we gestart om kwantitatief goede stuurinformatie te kunnen genereren. Te denken valt aan uitstroom als gevolg van de AOW-leeftijd in de komende jaren en inzicht in de vakken die deze medewerkers geven. Dit vraagt om goede data en dit bouwen we verder uit in 2022.

Waar het gaat om de hrm-speerpunten, zijn en blijven de volgende thema's van belang:

- verdere versterking van digitale vaardigheden;
- vitaliteit en duurzaamheid, waarbij alle leeftijdsfasen van belang zijn;
- het aantrekken en behouden van kwalitatief goed personeel;
- professionalisering, ontwikkeling en doorstroommogelijkheden.

Deze thema's vinden al hun beslag in de (hrm-)activiteiten en blijven dus actueel voor de toekomst.

4.2 Duurzame inzetbaarheid

Ook het jaar 2021 stond in het teken van de corona-pandemie. Er is veel thuisgewerkt, docenten/instructeurs konden weer fysieke lessen verzorgen en het hybride werken werd normaal. Het Alfa-college heeft de medewerkers gefaciliteerd in een tijdelijke corona-vergoeding (ter compensatie van gemaakte (internet)kosten) en een tegemoetkoming om ICT-faciliteiten te kunnen aanschaffen. De wens om het hybride werken structureel mogelijk te maken, heeft geleid tot de ontwikkeling van de Waarjwerkt-regeling die per 1 januari 2022 in werking treedt. Onze visie op hybride werken luidt als volgt: het Alfa-college maakt goed werk en goede werkomstandigheden mogelijk. In de school, thuis of waar ook en op het moment dat het werk gedaan moet worden. Je werkt dáár waar je je werk het beste kunt doen. Het hybride werken gaat uit van vertrouwen en is een gedeelde verantwoordelijkheid van de medewerker en het Alfa-college. Vanuit onze wens om te verduurzamen, willen we meer bewust omgaan met reisbewegingen. Vanuit een goede werk-privébalans bieden we medewerkers de gelegenheid om meer thuis te werken. We werken zo dat we onze werktijd productief, wendbaar en flexibel kunnen inrichten en de doelstellingen van de organisatie én de medewerker nog beter op elkaar kunnen aansluiten.

Met deze visie en regeling verwachten we dat de duurzame inzetbaarheid van medewerkers versterkt wordt.

4.2.1 Vitaliteitsbeleid

Binnen het Alfa-college streven we ernaar dat we samen met plezier, gezond en vitaal werken en leren. Medewerkers zijn hiervoor zelf verantwoordelijk en het Alfa-college faciliteert hierbij. Juist in de coronaperiode is vitaliteit een nog een belangrijker speerpunt geworden bij het Alfa-college.

Vanuit HRM ontwikkelen we beleid, trainingen en activiteiten om bewustwording van de eigen duurzame inzetbaarheid te bevorderen en de te nemen stappen te faciliteren. De in april 2020 gestarte interne website 'Fit en Vitaal' is ook in 2021 zeer frequent gevuld met gezondheids-informatie, webinars, coaching, (online)-trainingen, gezondheidsaanbod en hulpmogelijkheden ter ondersteuning van de inzetbaarheid van medewerkers. De input hiervoor komt van eigen medewerkers, providers en informatie op internet. De website wordt dagelijks door vele medewerkers bekeken.

De diverse trainingen en activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn zowel fysiek als online uitgevoerd. Extra aandacht in 2021 kregen de online trainingen Effectief en stressvrij werken, Mindfulness en Slapen doe je zo!

Tijdens de eerste schoolweek (september 2021) zijn de verschillende activiteiten weer onder de aandacht van medewerkers gebracht. In de Week van werkplezier en vitaliteit (november 2021) en tijdens de start- en themadagen op de verschillende locaties zijn extra workshops en activiteiten aangeboden. Dit jaar hebben ruim 300 medewerkers meegedaan aan de diverse activiteiten.

Het Preventief medisch onderzoek heeft dit jaar plaatsgevonden in de vorm van een Health Check die voor alle medewerkers beschikbaar was tijdens de Week van werkplezier en vitaliteit. Deze bestaat uit verschillende onderdelen: het invullen van een vragenlijst, meten en wegen, een bloedonderzoek en een leefstijlgesprek.

In 2022 zullen we doorgaan met het aanbieden van scholing en activiteiten voor medewerkers op het gebied van gezondheid en leefstijl. Regie van de medewerkers en het nemen van de eigen verantwoordelijkheid staan hierbij centraal.

4.2.2 Verzuim en inzetbaarheid

Het Alfa-college hanteert een streefpercentage voor het voortschrijdend verzuim van 4,5%.

Vanaf de start van de coronapandemie is het verzuim gedaald en dat heeft zich ook in het eerste halfjaar van 2021 voortgezet. Sinds september stijgt het verzuim echter weer. Eind 2021 komt het verzuimpercentage uit op 4,6% (eind 2020: 4,7%).

Het is duidelijk dat de coronamaatregelen hebben bijgedragen aan de daling van het verzuim en dus aan een grotere inzetbaarheid. Het thuiswerken biedt meer regelruimte voor de balans werk-privé. Vanaf het moment dat het onderwijs weer fysiek plaatsvindt, zien we echter weer een stijging.

	2017	2018	2019	2020	2021
Alfa-college	5,5	5,1	5,5	4,7	4,6
College van Bestuur	5,3	4,4	5,7	5,5	3,4
Bedrijfsvoering	4,8	5,4	5,8	3,6	4,3
Regio Hoogeveen	7	6,5	5,7	5,1	4,9
Regio Hardenberg	4,5	3,5	3,6	4,2	5,7
Regio Groningen	5,5	5	5,8	5,1	4,4

Tabel: Verzuim en inzetbaarheid

Het aantal keren dat een medewerker heeft verzuimd in 2021, is licht gedaald naar 0,41 (2020: 0,43 keer). Dit ligt ruim onder het streefcijfer van gemiddeld 0,8 keer per jaar.

Het aandeel middellang-lang verzuim (6-104 weken) in het voortschrijdend verzuimpercentage is 3,8%. Dit cijfer is ten opzichte van 2020 met 0,5% gestegen. Oorzaak hiervan is de terugloop van het kortdurend verzuim en instroom in de WIA.

In 2021 hebben we de volgende activiteiten gestart c.q. uitgevoerd ter verhoging van de inzetbaarheid:

- Uitvoering geven aan de nieuwe afspraken met de arbodienst Human Capital Care door een partnership aan te gaan. Onderdelen van dit partnership zijn onder meer: het inrichten van een verbetercyclus door het inrichten van een dashboard inzetbaarheid, de inzet van een arbeidsdeskundige als inzetbaarheidscoach (pilot) en het realiseren van kortere lijnen met bedrijfsmaatschappelijk werk en arbeidsdeskundigen.
- Het uitzetten van een drietal medewerkerspeilingen om te monitoren hoe het mentale en fysieke welzijn van de medewerkers gedurende de coronamaatregelen is om daarop te kunnen anticiperen (zie [paragraaf 4.2.4](#)).
- Het structureler organiseren van het Sociaal Medisch Team op locaties.
- Het opstellen van handleidingen duurzame inzetbaarheid voor leidinggevenden en medewerkers. In deze handleidingen zijn alle beschikbare instrumenten verzameld en wordt duidelijkheid geboden over rechten en plichten in het verzuimproces.

Voor 2022 gaan we het verzuimdashboard gebruiken als middel om succesfactoren voor re-integratie te zoeken en toe te passen. Activiteiten op het gebied van vitaliteit zullen onverminderd doorgang vinden. Uiteindelijke doel is een bestendige duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers van het Alfa-college.

4.2.3 Afspraakbanen

Voor 2021 had het Alfa-college zich ten doel gesteld om een substantiële groei in het aantal afspraakbanen te realiseren inclusief afspraakbanen voor studenten entree/niveau 2. Daartoe is een intensievere interne samenwerking met Inkoop tot stand gebracht, samenwerking met externe partners zoals Werk in Zicht gerealiseerd en is een (afstudeer)onderzoek uitgevoerd.

Uiteinde 2021 zijn er achttien actieve afspraakbanen (uiteinde 2019: negentien). Van deze personen hebben er twee in het verleden een entree- of niveau 2 opleiding gevolgd bij het Alfa-college. Een van hen werkt sinds 2018 bij ons, de ander sinds november 2020. Een mooie opbrengst is dat een persoon op dit moment een BBL-opleiding op niveau 2 volgt, deze is gestart in september 2021.

Uiteraard hadden we graag meer afspraakbanen willen realiseren. De uitdagingen die de coronapandemie met zich meebracht, hebben ervoor gezorgd dat de focus minder kwam te liggen op het realiseren van nieuwe afspraakbanen. Inmiddels is gestart met het ontwikkelen van een visie en plan 'Werken voor iedereen' met de drie hoofdthema's inclusiviteit, diversiteit en identiteit. In deze visie zullen ook de afspraakbanen een essentieel onderdeel zijn. De aanbevelingen uit het in 2021 afgeronde afstudeeronderzoek worden bij de uitwerking van het plan van aanpak meegenomen.

4.2.4 Medewerkersonderzoek

In 2021 hebben de volgende activiteiten op het gebied van medewerkersonderzoek plaatsgevonden:

- De resultaten van het tweejaarlijkse onderzoek door Effectory (uit 2020) zijn besproken binnen de teams in de organisatie.
- We hebben een drietal medewerkerspeilingen uitgezet om het fysieke en mentale welzijn van medewerkers te monitoren; de onderzoeken kenden een goede respons. In juni 2021 (de laatste peiling) gaven medewerkers een 7,5 voor hun fysieke welzijn en een 7,1 voor hun mentale welzijn. De cijfers laten een samenhang zien met de zwaarte van de coronamaatregelen. Naarmate er meer versoepelingen werden doorgevoerd, gaven de medewerkers een hoger cijfer voor hun welzijn.
- Onderzoek naar de wijze waarop we op een meer gestructureerde wijze kortcyclische onderzoeken in de organisatie kunnen uitvoeren. Doel van deze onderzoeken is het sneller inzichtelijk hebben waar het niet goed gaat in de organisatie en daarop sneller kunnen bijsturen.

Voor 2022 staat een nieuw tweejaarlijkse onderzoek door Effectory op de agenda en zal de inzet van een kortcyclisch meetinstrument zijn beslag krijgen.

4.2.5 Werkdrukplan

Het werkdrukplan dat in 2019 is vastgesteld onder de titel 'Samen duurzaam vitaal werken en leren', heeft als doel om passende werkdrukverlagende interventies in te zetten, zodat medewerkers hun werk met plezier en vitaal kunnen blijven doen.

Het werkdrukplan kent een viertal speerpunten:

- vermindering van administratieve lasten (organisatie);
- versterking van vitaal leiderschap (leidinggevenden);
- verbetering van de teamsamenwerking (teams);
- versterken van de eigen regie op duurzame individuele inzetbaarheid (individu).

Per speerpunt zijn acties/interventies geformuleerd en voorzien van indicatoren en meetmomenten, die moeten leiden tot het verminderen van ongezonde werkdruk.

In 2021 hebben verschillende interventies plaatsgevonden: het inzetten van (i-)coaches en trainingen om effectief en stressvrij te werken, digitale fitheid, veerkracht en balans. Rondom het thema administratieve lastenverlichting maken we gebruik van bestaande initiatieven zoals Krachtwerk en Continu Verbeteren. Ter ondersteuning van leidinggevenden en medewerkers is informatiemateriaal ontwikkeld, bijvoorbeeld in het kader van levensfasegericht werken, psychische klachten en mantelzorg. Het plan kent een looptijd tot 2023. Voor 2022 zal de nadruk liggen op de administratieve lastenverlichting en de werkplekinrichting.

4.3 Professionalisering

Het Alfa-college wil van toegevoegde waarde zijn voor de regio door samen met bedrijven en instellingen een leer- en ontwikkelcultuur te creëren. De interne LONT-academie (LONT = Leren en ONTwickelen) sluit hierbij aan door te investeren in leren, loopbaan en ontwikkeling van alle medewerkers. In 2021 zijn daartoe meerdere activiteiten

uitgevoerd.

4.3.1 Professionalisering medewerkers

Professionalisering nieuwe docenten/instructeurs

De LONT-academie begeleidt en adviseert nieuwe docenten en instructeurs in hun keuze voor een bevoegdheidstraject om het gewenste kwaliteitsniveau op pedagogisch en didactisch niveau te behalen. In 2021 zijn 24 docenten gestart met een 2e graads lerarenopleiding. Er zijn 21 docenten gestart met de PDG-opleiding. En er zijn vier instructeurs gestart met PDA/AD-traject Didactisch Educatief Professional.

Begeleiding nieuwe docenten en instructeurs

De begeleiding van nieuwe docenten en instructeurs gebeurt op basis van het beleid 'Een goed begin'. Doel hiervan is om nieuwe medewerkers zorgvuldig te begeleiden tijdens hun eerste fase op het Alfa-college, waarbij er specifiek aandacht is voor nieuwe docenten en instructeurs. Dit draagt aan de ene kant bij aan een 'zachte landing' op het Alfa-college. Aan de andere kant levert het een bijdrage aan professionele ontwikkeling, wat een positief effect heeft op de kwaliteit van onderwijs.

In 2021 zijn er circa 200 docenten en instructeurs (nieuw en/of in opleiding) begeleid binnen het Alfa-college. Met name op de locaties Kluiverboom en Hardenberg is er een forse groei in nieuwe docenten geweest. Dit komt o.a. doordat er een aantal nieuwe opleidingstrajecten is gestart. Het team docentbegeleiders groeit mee en bestaat per september 2021 uit elf begeleiders. Naast les-observaties, hebben de docentbegeleiders coachgesprekken met de nieuwe docenten. Daarnaast krijgt elke nieuwe docent een teammaatje in zijn of haar team. Ook zijn er start- en intervisiebijeenkomsten op de verschillende locaties en heeft de opleidingsmanager regelmatig contact met de nieuwe docent. Verder zijn er workshops over o.a. didactiek, klassenmanagement en examinering. Deze workshops worden aangeboden in samenwerking met de LONT-academie en O&K.

De begeleidingsstructuur wordt met regelmaat geëvalueerd. Het beeld dat in 2021, in navolging op voorgaande jaren, naar voren komt, is dat de nieuwe docenten gemiddeld genomen tevreden tot zeer tevreden zijn over de begeleidingsstructuur.

Evenals 2020 is het jaar 2021 voor docenten extra uitdagend geweest als gevolg van corona. Het heeft ingrijpende gevolgen voor het lesgeven en voor het begeleiden van studenten. Daarom hebben de docentbegeleiders in het afgelopen jaar veelvuldig contact gezocht met de nieuwe medewerkers om zo een vinger aan de pols te houden: hoe gaat het met ze, houden ze het hoofd boven water, hebben ze extra hulp of ondersteuning nodig en/of moeten ze extra worden ontzien. Ook voor 2022 lijkt dit, gezien de huidige ontwikkelingen m.b.t. corona, vooralsnog het belangrijkste aandachtspunt op het gebied van de begeleiding van nieuwe docenten en instructeurs.

Professionalisering niet-onderwijzend personeel

In 2021 lag bij professionalisering van niet-onderwijzend personeel de nadruk op persoonlijke ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en digitalisering. Trainingen als MS Teams en Office 365 waren erg in trek. Daarnaast werden de online aangeboden trainingen op het gebied van vitaliteit en veerkracht goed bezocht.

Leiderschapsreis

Vanuit de wens om het middenmanagement te versterken, talenten te benutten en door-stroommogelijkheden te vergroten, is in 2020-2021 in samenwerking met De Baak een ontwikkelprogramma vormgegeven voor medewerkers met ambitie en potentie voor een leidinggevende functie. Van de twaalf deelnemers zijn vier collega's benoemd als opleidings-manager.

Om de deelnemers na afronding van het leiderschapsprogramma 2020-2021 de mogelijkheid te bieden om hun leiderschapsvaardigheden in te kunnen (blijven) zetten en nog verder te ontwikkelen zijn ze uitgenodigd om deel te nemen aan de boostsessies van het leiderschaps-programma 'Samen ondernemend leren'. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid tot intervisie en coaching en worden de mogelijkheden verkend om een leernetwerk voor potentieel leidinggevenden op te zetten.

Ontwikkelprogramma Krachtig adviseren

Binnen Bedrijfsvoering zijn ruim 80 medewerkers werkzaam in een adviesrol. Een grote diversiteit aan mensen, stijlen en rollen. Het Alfa-college heeft de wens uitgesproken dat binnen deze grote groep een meer gedeeld beeld is omtrent de rolopvatting van de adviseur, er meer integraal samengewerkt wordt én dat de eigen positie van de adviseurs versterkt wordt. Om dit te bereiken is het programma 'Krachtig adviseren' ontwikkeld. Naast werkvormen die de onderlinge kennis en kunde versterken, zijn de adviseurs uitgedaagd om te onderzoeken wat de impact is van hun aanpak en te experimenteren met ander gedrag en andere interventies. Dit alles om de effectiviteit van het individu én van de groep adviseurs als totaal te versterken. In 2021 is het ontwikkelprogramma vorm gegeven met vier thema-bijeenkomsten van elk twee dagdelen. In totaal hebben 50 adviseurs hieraan deelgenomen. In aanvulling op de themabijeenkomsten worden in 2022 verdiepingssessies aangeboden. Deze bijeenkomsten zijn maatwerk en afgestemd op de leerbehoefte van de adviseurs gekoppeld aan de thema's.

Scholingsplannen

Aan de hand van de scholingsplannen van de regio's en bedrijfsvoering wordt jaarlijks de ontwikkelbehoefte per persoon en per team in beeld gebracht. Er wordt vervolgens zo efficiënt mogelijk scholing ingekocht en daar waar mogelijk zijn subsidies benut. In 2021 is 1,7% (2020: 1,7%) van de totale loonkosten besteed aan professionalisering en scholing.

Lerarenbeurs/instructeursbeurs

In 2021 hebben 24 medewerkers een lerarenbeurs aangevraagd en toegewezen gekregen. Van deze groep gebruikten drie docenten de beurs voor het behalen van de bevoegdheid en volgden 21 docenten een Masteropleiding. Er zijn drie medewerkers die een instructeursbeurs hebben ontvangen in 2021.

Van kennisoverdracht naar kennisdelen

In 2021 zijn de volgende activiteiten uitgevoerd in het kader van kennisdelen:

- **Samen Leren door Innoveren:** de eerste editie van de leergang 'Samen Leren door Innoveren' is afgerond. Doel van deze leergang is het vergroten van inzichten en mogelijkheden om samen met het werkveld innovatievraagstukken een plek te geven in het onderwijs. Deelnemers hebben de leergang ervaren als inspirerend door de praktijk-ervaringen van de gastsprekers, concrete tools en handreikingen die voorbij zijn gekomen. Deelnemers hebben hun gezamenlijke opbrengst gedeeld in de vorm van een 'expeditie', hiervan zijn een film en een boekje gemaakt. Om meer mensen te laten profiteren van de kennis van de gastsprekers is in de vernieuwde editie dit onderdeel opengesteld voor een groter publiek. Deze tweede editie loopt door tot maart 2022. Het doel is om daarna, samen met de kwartiermakers innovatie, tot een geïntegreerd programma vanuit de Innovatiehub te komen.
- **Onderwijsmaker:** deze leergang is in samenwerking met O&K ontwikkeld. Doel is docenten te ondersteunen bij de ontwikkeling van persoonlijke en flexibele leerroutes voor studenten in het kader van LLO maar ook voor de nieuwe of vernieuwde kwalificatiedossiers. De leergang heeft twee maatwerktrajecten gekend en één locatie-overstijgend traject via de LONT-academie. Hieraan hebben 22 docenten deelgenomen. Er is een databank ontwikkeld met allerlei tools en achtergrondinformatie.

- MasterNetwerk: In 2021 is er met name online informatie gedeeld binnen het netwerk. Speerpunt is geweest om meer aandacht te krijgen voor de plek van onderzoek in het mbo. Ook is de verbinding gelegd met de mbo-onderzoeksdag. Tijdens een fysieke bijeenkomst is een aftrap gemaakt met een minireeks, geïnitieerd vanuit de mbo-onderzoeksdag.
- Krachtwerk: dit komt voort uit de landelijke stichting LeerKRACHT. Met Krachtwerk willen we teams instrumenten aanreiken die bijdragen aan een verbeter- en leercultuur. In 2021 heeft er een forse uitbreiding van digitale instrumenten plaatsgevonden. Eind 2021 werken er zesendertig teams en nog meer subteams met de methodiek. De volgende stap is een professionaliseringsaanbod te bieden waarmee gevorderde teams blijvend kunnen leren en verbeteren.
- Digitalisering: in 2021 werkte de LONT-academie voor het thema digitalisering integraal samen met de werkgroep i-coaches en O&K. Het ondersteuningsaanbod heeft zich in 2021 op zowel kennis- als vaardigheidstrainingen gericht. Het Tech Savvy programma, om alle medewerkers 'one level up' te brengen, werd modulair van opzet om tegemoet te komen aan de diverse scholingsvragen van onze medewerkers op digitaal gebied. Aan het eerste modulaire aanbod hebben 146 medewerkers van het Alfa-college deelgenomen. Na een evaluatie van het programma in juni zijn de modules aangepast waarbij tussen september en november 2021 135 medewerkers zijn getraind. De MS Teams-training is het best bezocht, gevolgd door Digitaal fit en vitaal, Tools en werkvormen en Blended leren.

Verder is in 2021 de training Digitale didactiek vier keer aangeboden door een i-coach i.s.m. Bossers en Cnossen: een training waarbij met name docenten leren hoe online om te gaan met activerende didactiek in hun online lessen .

Het Tech Savvy programma is geëvalueerd, bijgesteld en zal in 2022 worden gecontinueerd t/m juli. Waar mogelijk zal de samenwerking met de i-coaches worden opgezocht om het LONT-aanbod uit te breiden met trainingen op thema. Blended leren en hybride lesgeven zijn nu thema's die actueel zijn en waarin vraag is naar begeleiding. Door hierin samen te werken met i-coaches in de rol van interne trainers kunnen wij het aanbod aan digitale ondersteuning nog beter afstemmen op behoefte en vraag van de medewerkers.

Professionalisering m.b.t. examinering

In 2021 zijn de trainingen voor taalassessoren Nederlands opnieuw aangeboden. Twee collega's hebben via de open inschrijving bij ITTA een training taalassessor Engels gevolgd. Daarnaast is de training vaststeller/constructeur door ITTA verzorgd. De opzet en inhoud van deze training is samen met de commissie Taal en Rekenen en de adviseur O&K vormgegeven.

Het programma dat is gericht op professionalisering van examenfunctionarissen, bestaat uit verschillende modules en wordt als training op maat aangeboden. In verband met corona zijn veel trainingen via Teams in verkorte versie gegeven.

In totaal zijn dit jaar 678 collega's getraind op de volgende onderdelen:

- A1 Afname en beoordeling praktijkexamens voor externe en interne assessoren (53);
- A2 Train-de-trainer voor interne assessoren van de Entree-opleidingen (15);
- B Basiskennis examinering en diplomering voor nieuwe medewerkers (20);
- C1 Training voor examencommissies en Studentenservicecentrum (81);
- C2 Training nieuwe examenorganisatie voor alle medewerkers (509).

4.3.2 Organisatie- en leiderschapontwikkeling

Om het werken in professionele leergemeenschappen verder te ontwikkelen, is er in het DO! programma een aantal nieuwe aanjagers aangesteld voor vier bewegingen.

De vier bewegingen zijn:

1. Van Plicht naar Passie;
2. Van Intentie naar Resultaat;
3. Van Diploma naar Maatschappelijk betekenisvol;
4. Van Onderwijs naar Leren.

Vanuit het programma en de aanjagers is de online PLG-ontwikkelworkshop ontworpen en ingezet. Ook Krachtwerk is bij nog meer teams ingezet. Deze methodiek helpt teams bij het creëren van een leercultuur, met als doel: beter onderwijs door meer impact op de student en door meer leer-en werkplezier. Kennis en activiteiten worden nu onder meer gedeeld op de nieuwe Sharepointpagina 'Professionele Leergemeenschap'.

De programma's DO! en Soul in the Game liepen tot de zomer. Tijdens de slotmanifestatie van het leiderschapsprogramma Soul in the Game hebben de deelnemers hun leeropbrengsten manifest gemaakt.

Onder de naam 'Samen Ondernemend Leren' gaan leidinggevendenden samen met hun teams verder met de ontwikkeling op de vier bewegingen. Door de nieuwe consistente en congruente aanpak gaat iedereen binnen de organisatie meedoen en wordt de opdracht meer onderdeel van het (reguliere) werk.

4.4 Mobiliteit

4.4.1 Loopbaanontwikkeling

In 2020 is de trend naar meer actieve loopbaanontwikkeling voortgezet. Medewerkers kunnen op een laagdrempelige wijze met de adviseur duurzame inzetbaarheid en mobiliteit sparren over loopbaan, mobiliteit, inzetbaarheid en wensen.

In 2021 zijn met 22 medewerkers loopbaangesprekken gevoerd (totaal 29 gesprekken). Hieronder vallen ook de loopbaangesprekken die preventief gevoerd zijn om (tijdelijke) medewerkers van werk naar werk te begeleiden (en ter voorkoming van instroom in de WW).

HRM heeft medewerkers geattendeerd op de door de overheid gesubsidieerde loopbaan-trajecten.

Er heeft ook een workshop 'Regie op jouw loopbaan' plaatsgevonden waarin medewerkers hebben nagedacht over hun te nemen loopbaanstap.

In 2021 is opnieuw deelgenomen aan het mobiliteitsevent 'Week van de Uitwisseling'. In verband met de coronamaatregelen was dit een kleinschalig en online evenement. Zeven medewerkers van het Alfa-college hebben hieraan deelgenomen. Acht medewerkers hebben zich extern georiënteerd.

4.4.2 Door- en uitstroom

Het Alfa-college betaalt, als verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW), de kosten van de WW-en BW-uitkering als medewerkers werkloos worden (BW is een boven-wettelijke uitkering als aanvulling op de WW, voortvloeiend uit de cao mbo). Ook is het Alfa-college verantwoordelijk voor de re-integratie van de ex-medewerker naar een nieuwe werkkring. Indien van toepassing, keert het Alfa-college bij de beëindiging van (tijdelijke) contracten de wettelijke transitievergoeding uit of worden er via maatwerk afspraken gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

We zien dat in 2021 aanmerkelijk minder oud-medewerkers de WW zijn ingestroomd. In totaal stromen er tot en met augustus 2021 dertien mensen de WW in, ten opzichte van 31 personen in dezelfde periode het jaar ervoor. Dit valt onder meer te verklaren door het beschikbaar komen van extra middelen (NPO-gelden) waardoor er meer vacatures in het onderwijs zijn ontstaan.

De BW laat ook dit jaar een rustiger beeld zien. Tot en met oktober is één persoon in de BW ingestroomd (dezelfde periode vorig jaar: vijf personen). Omdat er in 2021 tien personen uitstromen, zien we het totaal aantal rechthebbenden langzaam dalen.

In 2021 zijn we een samenwerking aangegaan met een specialistische tak van Randstad die de re-integratie van onze oud-medewerkers voor ons uit handen neemt. Enerzijds willen wij vanuit goed werkgeverschap onze oud-medewerkers die in de WW/BW terecht komen, helpen om sneller een andere werkkring te vinden. Anderzijds hebben eerdere ervaringen ons geleerd dat specialistische expertise en focus van Randstad op de arbeidsmarkt grote kosten-besparingen kan bewerkstelligen voor het Alfa-college. Na de zomervakantie is Randstad begonnen met een totale bestandsanalyse en het contact zoeken met oud-medewerkers. In 2022 verwachten we de eerste resultaten te zien en welke impact dit heeft op in- en uitstroom WW en BW.

4.4.3 Doorstroom en salarismix

Sinds medio 2018 zijn ruim 230 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie. Hiervan behoren ca. 165 medewerkers tot het OP (docenten en instructeurs).

Zo'n 150 docenten zijn sinds 2018 via verschillende routes doorgestroomd naar respectievelijk LC en LD. Ondanks deze doorstroom behaalt het Alfa-college niet de streefcijfers rondom de salarismix. We zien dat er door vertrek van collega's (o.a. pensionering, andere loopbaan) weer nieuwe collega's/zij-instromers binnen komen die starten in de functie docent LB. De cijfers van de verhouding LB-LC-LD ultimo 2021 zijn als volgt:

Tabel doorstroom in docentenfuncties

	Beginsituatie augustus 2013	Doelstelling december 2021	Realisatie december 2021
LB	51,5%	45,0%	65,7%
LC	44,6%	50,0%	31,9%
LD	3,9%	5,0%	2,4%


In 2021 is in nauwe samenspraak met de Ondernemingsraad gestart met onderzoeken welke factoren de doorstroom bevorderen en welke factoren de doorstroom belemmeren. De uitwerking hiervan zal in 2022 plaatsvinden en mogelijk leiden tot nieuwe beleidsafspraken.

4.5 BVMBO

De BVMBO is de beroepsvereniging voor opleiders in het mbo. De vereniging is gespreks-partner voor verschillende belanghebbenden, zoals de MBO Raad, het ministerie van OCW en Colleges van Bestuur, waarbij zij de stem van docenten en instructeurs laat horen. Uitgangspunt is om op constructieve wijze bij te dragen aan kwalitatief goed middelbaar beroepsonderwijs.

Het Alfa-college ondersteunt de BVMBO en moedigt medewerkers aan om mee te doen aan de activiteiten van de beroepsvereniging. Binnen het Alfa-college zijn twee ambassadeurs aangesteld voor 0,1 fte per persoon. De ambassadeurs dragen de visie en missie van de BVMBO uit en zijn aanspreekpunt en sparringpartner voor medewerkers, College van Bestuur, ondernemingsraad, bedrijven en studenten.

In 2020 hebben de ambassadeurs gewerkt aan de verdere professionalisering van de vereniging. Hierbij stond de ontwikkeling van MBO Connect centraal en de verkiezing van een nieuw bestuur en een nieuwe voorzitter. We zijn betrokken bij vakgroepen en het samenstellen van het profiel voor een nieuwe voorzitter. Deze community is in maart 2021 online gegaan. We zijn ontzettend enthousiast over het toekomstperspectief dat deze online community biedt. Vakgenoten ontmoeten elkaar, kunnen samenwerken en met experts de dialoog aangaan. Een levendige community bouwen is niet in een dag klaar. Dat heeft tijd nodig. Voor komend jaar is het de uitdaging om het platform onder de aandacht te krijgen van de collega's en te zorgen dat de community kan groeien, zowel op basis van kwalitatieve goede inhoud als gebruikersaantallen. Dit doen we door specifieke groepen in het Alfa-college te benaderen en tijdens het organiseren van evenementen.

A young man with short brown hair, smiling broadly, stands in a workshop. He is wearing a grey polo shirt with black accents on the shoulders and a black tool belt with various tools. He is holding a large, brown, rectangular toolbox with both hands. The background shows a wooden structure under construction, with blue metal beams and a wooden ceiling. The lighting is warm and focused on the man.

5. Bedrijfsvoerende processen

5.1 Facilitaire processen en risico-inventarisatie

Het Facilitair bedrijf heeft als motto: het Facilitair Bedrijf maakt leren mogelijk door deskundig, betrouwbaar, servicegericht, duurzaam en omgevingsbewust haar diensten te verlenen aan studenten, medewerkers en relaties van het Alfa-college.

Inleiding

Binnen het Facilitair Bedrijf vinden naast het dagelijks faciliteren van het onderwijs, veel planmatige ontwikkelingen plaats. Onderstaand beschrijven wij enkele kenmerkende ontwikkelingen vanuit het Facilitair Bedrijf die bijdragen aan de drie koersuitspraken van het Alfa-college.

Duurzaamheid

Vanuit het Facilitair Bedrijf willen we aanjager zijn op het gebied van duurzaamheid en samen met het onderwijs en studenten stappen zetten die bijdragen aan duurzaamheid.

Op de locatie Hoogeveen is een pilot 'Natural Step' uitgevoerd. Een methodiek om volgens een gedeelde taal transparante en uitlegbare duurzame keuzes te maken. Een 40-tal medewerkers vanuit het Facilitair Bedrijf en onderwijs hebben samen vier thema's gedefinieerd inclusief doelstellingen, een strategische agenda met actiepunten en eigenaren. Tot slot is via een brede dialoog bekendheid gegeven aan de pilot met als doel het gedachtegoed te verbreden, ook naar andere locaties en partners. Het proces verloopt naar tevredenheid en draagt bij aan het goede gesprek over duurzaamheid. In 2022 zal de pilot worden doorgezet naar andere locaties.

Ook op het gebied van de verduurzaming van vastgoed zijn volop ontwikkelingen. Volta2020 wordt afgerond in 2021. Vanwege onder andere de coronacrisis, zijn planningen en leveringen van materialen en menskracht vertraagd en zal het project medio voorjaar 2021 worden opgeleverd. Te constateren is dat er een prachtige circulaire, duurzame en lerende verbouwing heeft plaatsgevonden. In 2021 is ook het omliggende terrein ecologisch met rekenschap voor biodiversiteit geheel onderhanden genomen, incl. het realiseren van een overdekte fietsen-stalling.

Ook bij de Admiraal de Ruyterlaan in Groningen is een overdekte fietsenstalling gerealiseerd, de locaties Kardinge en Kluiverboom worden in 2022 aangepakt. Op de locaties Admiraal de Ruyterlaan, Kluiverboom en Voltastraat zijn laadpalen geplaatst, die ook voor omwonenden beschikbaar zijn. Voor de locatie Kardinge zit dit in de pen.

Meet & Eat

Om het beleid aan te scherpen is een Expeditie Meet & Eat gestart met al het catering-personeel met als doel de bewustwording rond gezonde en duurzame voeding te vergroten. Ook zijn de eerste concrete stappen gezet: alleen nog vezelrijk brood op alle locaties en in december zijn resultaten op de locaties aan het personeel en studenten getoond. Deze praktijkervaringen geven input voor het nieuwe voedingsbeleid & -concept dat in het voorjaar 2022 gereed is.

Huisvesting

Het strategisch huisvestingsplan ligt ter vaststelling op tafel. Hieruit volgend komt in 2022 de financiële impact van verduurzaming van het vastgoed. Ondertussen zijn er stappen gezet naar een beter en duurzamer binnenklimaat aan de Admiraal de Ruyterlaan en Kardinge. Zo is aan de Admiraal de Ruyterlaan een nieuwe luchtbehandeling i.c.m. warmtepomp geplaatst in het A-gebouw. Ook de verduurzaming van de bestaande cv-installatie is opgestart en in uitvoering. In de verbouw van het entreegebied van Kardinge is vloerverwarming i.c.m. een lucht-behandeling voorzien van een warmtepomp. Hiermee is het verbruik van gas fors verminderd. Tevens zijn hier pv-panelen op

het dak gelegd, waardoor een halvering van het stroomgebruik is gerealiseerd. Nu het er op lijkt dat vernieuwbouw aan de Kluiverboom nog enige jaren op zich laat wachten wordt ook hiervoor de verduurzamingsplanning inclusief ventilatie-(verbetering) opgestart. De bedoeling is om in 2022 de aanpassingen uit te voeren.

Het afgelopen jaar zijn op alle locaties hybridelokalen gerealiseerd. Op Karding is de multi-functionele werk- en ontmoetingsruimte gerealiseerd, een voorbeeld voor verdergaande samenwerking tussen student en docent, hybride onderwijs en vooral ook externe partijen. In het kader van vitaliteit zijn alle locaties meer uitgerust met plantenbakken, meer groen, luizen en bacteriën zorgen voor de nodige biodiversiteit.

Arbobeleidsplan

In 2021 is het Arbobeleidsplan geschreven voor het gehele Alfa-college. Het doel is in gezamenlijkheid planmatig te werken aan een goed en veilig werk- en leerklimaat. Het plan is nog in conceptvorm en zal na goedkeuring vanaf 2022 ingevoerd en uitgevoerd gaan worden.

RI&E

Er is een inventarisatie gedaan naar de stand van zaken van de Risico-inventarisatie en -evaluatie van de locaties. Daaruit voortvloeiend is besloten om i.s.m. Human Capital Care de RI&E voor alle locaties opnieuw te gaan uitvoeren. Dit zal plaatsvinden in 2022.

5.2 Digitalisering

Digitalisering maakt het mogelijk om nieuwe vormen van onderwijs en leren aan te bieden vanaf plekken waar vroeger alleen het klaslokaal voor was bedacht. In 2021 is de *Online Campus* van het Alfa-college daarom ook verder doorontwikkeld met nieuwe functionaliteiten en bredere toepassingen. Belangrijk onderdeel van de Online Campus is het gebruik van de digitale leeromgeving Itslearning in combinatie met Microsoft Teams. Op alle locaties maken studenten en docenten gebruik van het systeem om de verschillende leerroutes (incl. de LLO-routes) te ondersteunen. Studenten ervaren het als een fijn hulpmiddel om sneller en plaats-onafhankelijk te vernemen wat er van hun wordt verwacht en gemakkelijker en digitaal opdrachten in te kunnen leveren. Om de communicatie naar studenten te verbeteren, is er nog een aanvullende (Alfa)app gelanceerd. In deze app ontvangen studenten o.a. hun leer-resultaten en rooster maar ook specifiek Alfa-nieuws. In 2021 is er hard gewerkt om samen met studenten en onderwijsteams nog beter gebruik te maken van alle digitale middelen die al beschikbaar zijn en waar nodig aan te vullen met extra functionaliteiten. Een proces van continu verbeteren, het is nooit af!

Om *data-ondersteund onderwijs* mogelijk te maken is in 2020 reeds een nieuw dataplatform gerealiseerd. In 2021 zijn de eerste dashboards in gebruik genomen binnen de domeinen student, financiën en HRM. Tijdens de ingebruikname is veel geleerd over wat wel en niet werkt. Een belangrijke les om te komen tot een nog betere ondersteuning van het onderwijs is om, voordat je begint met het daadwerkelijk ontwikkelen van een dashboard, meer aandacht te hebben voor de 'bedoeling' en onderliggende informatiebehoefte.

Het vergroten van gemak en snelheid binnen administratieve processen is een belangrijk thema.

Procesautomatisering en robotisering kan een deel van de oplossing zijn. Het standaardiseren van processen en werkzaamheden is een middel om gemakkelijker verbeteringen aan te brengen en te automatiseren. Voor de processen binnen HRM en Financiën is reeds een grote slag gemaakt en gaat per 1 januari 2022 het nieuwe systeem AFAS live. De volgende processen waaraan gewerkt wordt zijn examinering, diplomering en digitalisering van onderwijs- en praktijkovereenkomsten.

5.3 Marketing, communicatie en voorlichting

Voor 2021 stond op de planning een nieuwe positionering en propositie voor het Alfa-college te ontwikkelen. De eerste stap was een strategiebepaling. Daarvoor is de afdeling MCV in 2020 een samenwerking aangegaan met bureau NIDAP. In april 2021 heeft NIDAP de resultaten gepresenteerd van een regionale marktverkenning bij grote werkgevers. Dit heeft ons waardevolle aanknopingspunten opgeleverd die vervolgens hebben geleid tot strategische keuzes.

De strategische keuzes zijn doorvertaald naar een communicatieplan en een business development traject met Knyfe.

Communicatietraject

Het Alfa-college wil LLO meer op de kaart te zetten, zowel intern als extern. Aan reclame-bureau RTRN is in de zomer 2021 de opdracht verstrekt om een interne LLO-inspiratie-campagne te ontwikkelen voor medewerkers. Daarnaast is advies gevraagd om een uitwerking te geven voor de propositie van LLO en vorm te geven aan een externe campagne om Alfa-college meer op de kaart te zetten bij de doelgroepen voor LLO.

Eind oktober is de aftrap voor de interne LLO-campagne gegeven tijdens Alfa's College Tour op 28 oktober 2021 in Hardenberg. Hiervoor is een inspirerend filmpje 'LLO in 1 minuut' opgeleverd.

Er werd een LLO-gadget (mondharmonica) uitgedeeld als trigger. Hier wordt nog een vervolg aan gegeven voor de kerstvakantie. De opkomst was helaas (ook vanwege corona) niet heel hoog, maar medewerkers konden ook online de stream volgen.

Daarnaast is de SharePoint-omgeving 'Leven Lang Ontwikkelen' aangemaakt. Hier wordt alle belangrijke informatie rondom LLO gedeeld. Doorlopend wordt hier LLO-nieuws gedeeld voor medewerkers en staan de belangrijke documenten, linkjes en contactpersonen vermeld. Er wordt de komende tijd een vervolg gegeven aan de interne campagne door inspirerende voorbeelden te delen.

Ook is voor de locaties een format gemaakt om per locatie een Roadshow LLO te maken. In Hardenberg heeft de Roadshow plaatsgevonden. Via de opleidingsteams is dit gedeeld in ieder team en is men hierover in gesprek gegaan. Ook voor locatie Hoogeveen is een Roadshow gemaakt. Ook deze zal gedeeld worden in de teams.

De LLO-tak van het Alfa-college wordt de komende 2 à 3 jaar centraal gepositioneerd als een krachtige eenheid onder het Alfa-merk. RTRN heeft in december 2021 een 'propositie LLO' gepresenteerd. Het advies over de positionering, het merkverhaal en de visualisatie zal na vaststelling eind december verder opgepakt worden in 2022. De externe campagne zal vanaf januari-maart 2022 uitgerold worden. Het voorstel van de LLO-visualisatie zal de basis zijn voor een toolkit bestaande uit vaste formats voor de productie van middelen als posters, kaarten, vouchers, advertenties, nieuwsbrieven. Hiervoor worden formats in Lizzit gezet, een online opmaaksysteem, vanaf februari 2022. Hierbij is uniformiteit geborgd en kunnen we eenduidig communiceren en snelheid maken. Verder zal content worden gerealiseerd voor een LLO-nieuwsbrief en hiervoor een planning gemaakt worden (december 2021).

Daarnaast wordt een contentkalender gemaakt met showcases per focusgebied per januari 2022.

Business development met Knyfe

Het Alfa-college staat voor een ambitieuze opdracht: binnen 2 jaar moet 20% van onze populatie bestaan uit niet-bekostigde deelnemers. Dit vergt een andere manier van kijken naar opleiden. Wat is waardevol voor onze nieuwe klanten? En waar zijn ze bereid voor te betalen? Dit is waar business development om draait: waardecreatie.

Om ons leren een goede boost te geven, hebben we besloten dit centraal te faciliteren. Om ons hierin te begeleiden hebben we het bureau Knyfe ingehuurd. Zij gaan de komende maanden met drie teams van ons aan de slag om waarde te creëren voor onze klanten. Een team is crossregionaal georganiseerd en bestaat uit enthousiaste LLO-ambassadeurs.

Elk traject duurt zes tot tien weken en start met een bootcamp van twee dagen waarin een gezamenlijke ambitie wordt geformuleerd. Het gaat om dromen, denken, durven en doen! In de daarop volgende weken ontwikkelt en test het team producten bij en met klanten tot er minimaal een nieuw product geaccepteerd is door de klant. Vlak voor de kerstvakantie start team 1 (focus: Welzijn) met hun bootcamp. In februari start team 2 (Energie & Duurzaamheid) en in maart team 3 (ICT). We verwachten dat deze drie trajecten niet alleen waardevolle proposities opleveren, maar ook nieuwe inzichten in het omgaan met klanten, het kijken naar de markt en ook hoe je het beste samen kunt leren. Lessen uit dit traject zullen worden gebruikt voor het verder inrichten van de organisatie voor LLO.

Energiehub050

In 2021 was het doel om een nieuwe naam en een visuele identiteit te creëren voor het nog te ontwikkelen Proef- en oefencentrum dat op het Suikerterrein een plek krijgt. Uiteindelijk is na een zorgvuldig traject gekozen voor de naam Energiehub050. Naast de naam is vervolgens de visuele identiteit ontwikkeld, inclusief een brand manual. De komende tijd worden communicatiemiddelen ontwikkeld die gebruikt kunnen worden bij de verdere branding en positionering.

Vitaliteitscampus

In 2021 is er een positioneringsstrategie en een visuele identiteit ontwikkeld voor het programma Vitaliteitscampus. Deze is eind 2021 vastgesteld door de stuurgroep. Het vervolg is het opstellen van een marketingcommunicatieplan.

Bezoek ministeries

In het kader van bovenstaande campusontwikkelingen heeft MCV in samenwerking met het directiesecretariaat en in samenwerking met externe stakeholders een werkbezoek georganiseerd voor het ministerie van OCW en het ministerie van EZ. Dit krijgt in 2022 een vervolg.

Herpositionering merk Alfa-college

In 2021 is een aantal submerken van Alfa-college ontstaan. Onder andere de Vitaliteitscampus en de Energiehub050. Ook is de locatie Hoogeveen onder de loep genomen en is er een nieuwe positionering opgesteld voor deze locatie. Een andere belangrijke ontwikkeling die in 2021 speelde en die ook in 2022 prominent aanwezig zal zijn is Leven Lang Ontwikkelen. Een dilemma op dit vlak is de vraag wat LLO betekent voor het merk Alfa-college. Past de huidige positionering van Alfa-college nog wel? Zijn we nog onderscheidend genoeg? Wat is onze belofte aan de verschillende doelgroepen?

Bovengenoemde submerken, ontwikkelingen en dilemma's hebben MCV er toe gezet het merk Alfa-college en de merkwaarden opnieuw tegen het licht te houden. Samen met de directeurs is een traject gestart om het merk en de merkwaarden te herijken. Hiervoor is een samenwerking gestart met een strategisch communicatiebureau. Dit bureau heeft ook de herpositionering van Hoogeveen gedaan en zal deze positionering ook meenemen in het brede merkverhaal. Het bureau heeft eind 2021 input opgehaald uit de organisatie. De eerste resultaten zijn gepresenteerd in 2021. In 2022 krijgt dit traject een vervolg.

Arbeidsmarktcommunicatie

In 2021 was het doel om aan de slag te gaan met een strategie voor de arbeidsmarkt-communicatie. Er is vastgesteld wat het werkgeversimago is dat Alfa-college wil uitstralen. Daarna is de employee journey in kaart gebracht, samen met HRM. Dit is afgerond. De employee journey vormt de basis voor de te ontwikkelen strategie. Eind 2021 is hiervoor een briefing uitgezet bij drie bureaus. Dit zal een vervolg krijgen in het eerste kwartaal van 2022. Het plan is om in maart 2022 een eerste campagne te draaien op basis van de nieuwe strategie.

5.4 Informatiebeveiliging en privacy

De risico's vanuit cybercriminaliteit nemen steeds verder toe. Verschillende onderwijs-instellingen zijn recentelijk geraakt door aanvallen op de informatievoorziening door professionele cybercrime organisaties. Wij zijn ons goed bewust hoe waardevol (persoons) gegevens zijn en hoe groot daarmee de aantrekkelijkheid voor criminelen is. Het Alfa-college heeft dan ook vanuit informatiemanagement en IT continu aandacht voor het verhogen van de weerbaarheid ten aanzien van aanvallen op de informatievoorziening. De afdeling laat zich daarbij extern adviseren door specialisten binnen dit vakgebied.

Informatiebeveiliging

Binnen het gehele domein van Informatiebeveiliging en Privacy worden aanvullende maatregelen genomen en bestaande maatregelen verbeterd om de risico's op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy te mitigeren. Deze maatregelen zijn beschreven in het verbeterregister en het jaarplan van Informatiebeveiliging en Privacy.

Het Alfa-college heeft hierbij vijf aandachtsgebieden (speerpunten) benoemd:

- Identity en Acces Management;
- logging en monitoring;
- continuïteitsmanagement;
- bewaar- en vernietigingstermijnen;
- governance IBP.

Privacy (AVG)

Het is van belang dat het Alfa-college zorgvuldig omgaat met de persoonsgegevens van studenten en medewerkers en dat onze medewerkers goed getraind zijn ten aanzien van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Algemene informatie over de AVG en beleidsstukken en protocollen zijn voor medewerkers en studenten beschikbaar op de Privacy-AVG omgeving op het Intranet van het Alfa-college.

Diverse trainingen zijn beschikbaar:

- algemene AVG-trainingen voor (nieuwe) medewerkers;
- specifieke trainingen voor teams;
- intensieve trainingen die ingaan op de inbedding van IBP in de processen.

In 2021 zijn de volgende verbeteringen vanuit het Verbeterregister en Jaarplan IBP 2021 opgepakt:

- Het ontwikkelen van een risico-gestuurde Informatiebeveiligings- en Privacy (IBP)-organisatie, activiteiten hieromtrent zullen in 2022 ook plaatsvinden.
- Het uitvoeren van risicoanalyses ten aanzien van IBP.
- Het deelnemen aan de Benchmark MBO IBP en het NBA-toetsingskader Informatiebeveiliging in het kader van de PDCA-cyclus. De bevindingen die daaruit voortkomen vormen input voor het verbeterregister en het jaarplan IBP 2022.
- Het toetsen van de verwerkingen van persoonsgegevens op actualiteit.
- Het toetsen van verwerkersovereenkomsten met betrekking op de doorgifte van persoonsgegevens buiten de EER.
- Het uitvoeren van DPIA's (Data Protection Impact Assessment) op alle nieuwe of gewijzigde informatiesystemen.
- Het controleren en actualiseren van de autorisatiematrix.
- Het aanscherpen en controleren van het proces van autorisatiebeheer.
- Het beoordelen van informatiebeveiligingsincidenten en datalekken en het eventueel aanscherpen van technische en organisatorische maatregelen.
- Het verbeteren van continuïteitsmanagement.

De gemaakte afspraken met leveranciers worden aangescherpt met betrekking tot:

- SLA's en of Dossiers Afspraken en Procedures (DAP's);
- Backup en recovery voorzieningen.

Er is een opzet gemaakt voor een continuïteitsplan. Bijbehorende crisisplannen worden verder uitgewerkt en op toepasbaarheid verbeterd.

- Het continuïteitsplan zal in 2022 verder Alfa-collegebreed geïmplementeerd worden.
- Het verbeteren van de mogelijkheden en het gebruik van logging en monitoring binnen de ICT-infrastructuur en de applicaties, dit zal in 2022 ook plaatsvinden.
- Het verbeteren van de Governance IBP door de beschreven taken en verantwoordelijkheden beter uit te werken en te implementeren. Dit verbeterpunt zal in 2022 ook nog uitgevoerd worden.
- De implementatie van bewaar- en vernietigingstermijnen door het inrichten van deze functionaliteit binnen (nieuwe) applicaties en door kennis en bewustwording te vergroten. Dit zal ook nog in 2022 worden uitgevoerd.
- Het inbedden van Informatiebeveiliging en Privacy in de processen door middel van trainingen en de controle daarop. Dit zal ook nog in 2022 worden uitgevoerd.

- Het aanpassen van de AVG/IBP trainingen door de focus meer op informatiebeveiliging te leggen.
- Het deelnemen aan de Cyberoefening OZON van maart 2021.

6. Financiën



6.1 Toelichting College van Bestuur

Inleiding

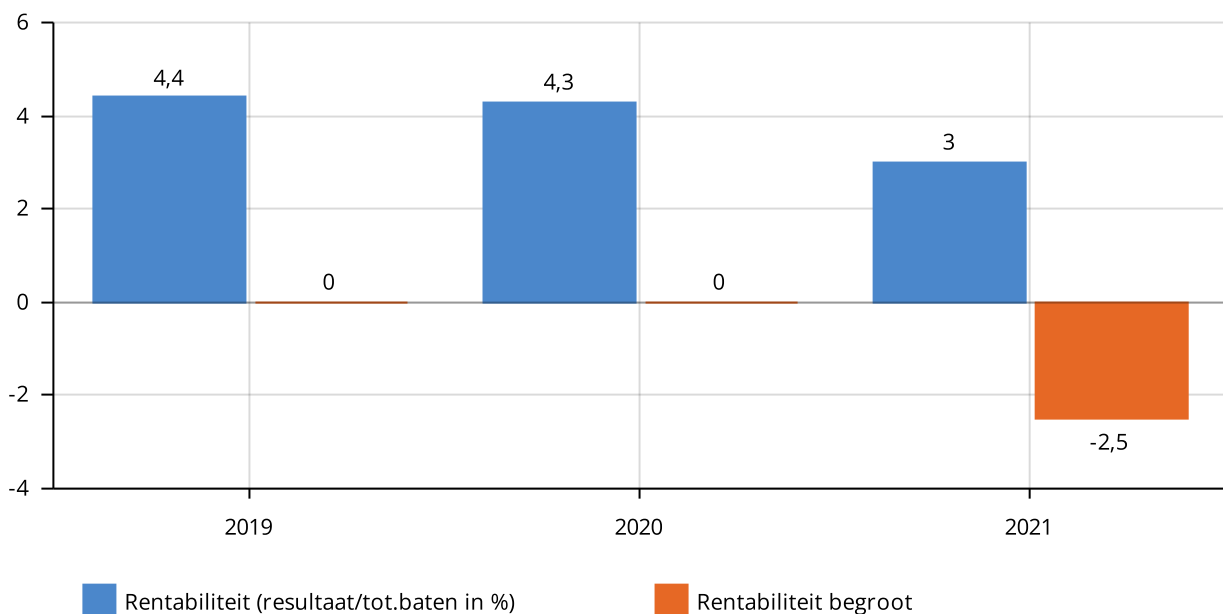
De jaarrekening van ons roc maakt als verantwoordingsdocument onderdeel uit van de beleidscyclus. De beleidscyclus begint met het bepalen, voorafgaand aan het boekjaar, van de financiële kaders. Deze kaders zijn in de begroting vertaald naar de organisatieonderdelen met als doel sturing van de organisatie. De begroting alsmede de jaarrekening zijn derhalve ontleend aan de beleidscyclus.

De in 2021 ontvangen middelen zijn doelmatig besteed.

In deel B van dit geïntegreerd jaardocument is in [hoofdstuk 2](#) de staat van baten en lasten 2021 opgenomen. Voor 2021 was een resultaat begroot van +/- € 3,0 mln. Het uiteindelijke resultaat over 2021 is € 3,0 mln. positief. Dit verbeterde resultaat ad € 6,0 mln. wordt met name veroorzaakt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting 2021. In [hoofdstuk 6.3](#) wordt dit verschil nader op hoofdlijnen geanalyseerd en toegelicht.

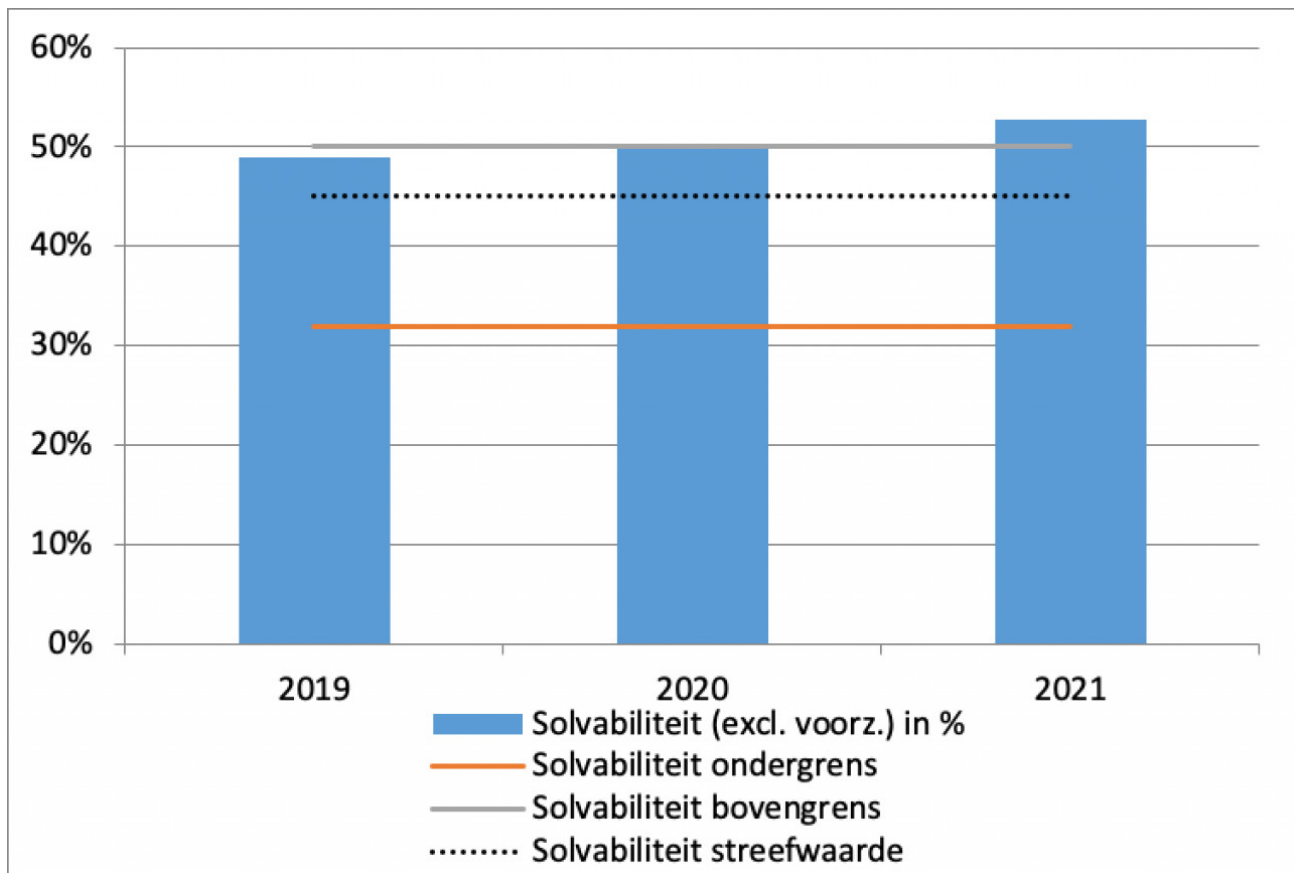
Onderstaand volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van onze belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar¹:

Rentabiliteit ultimo

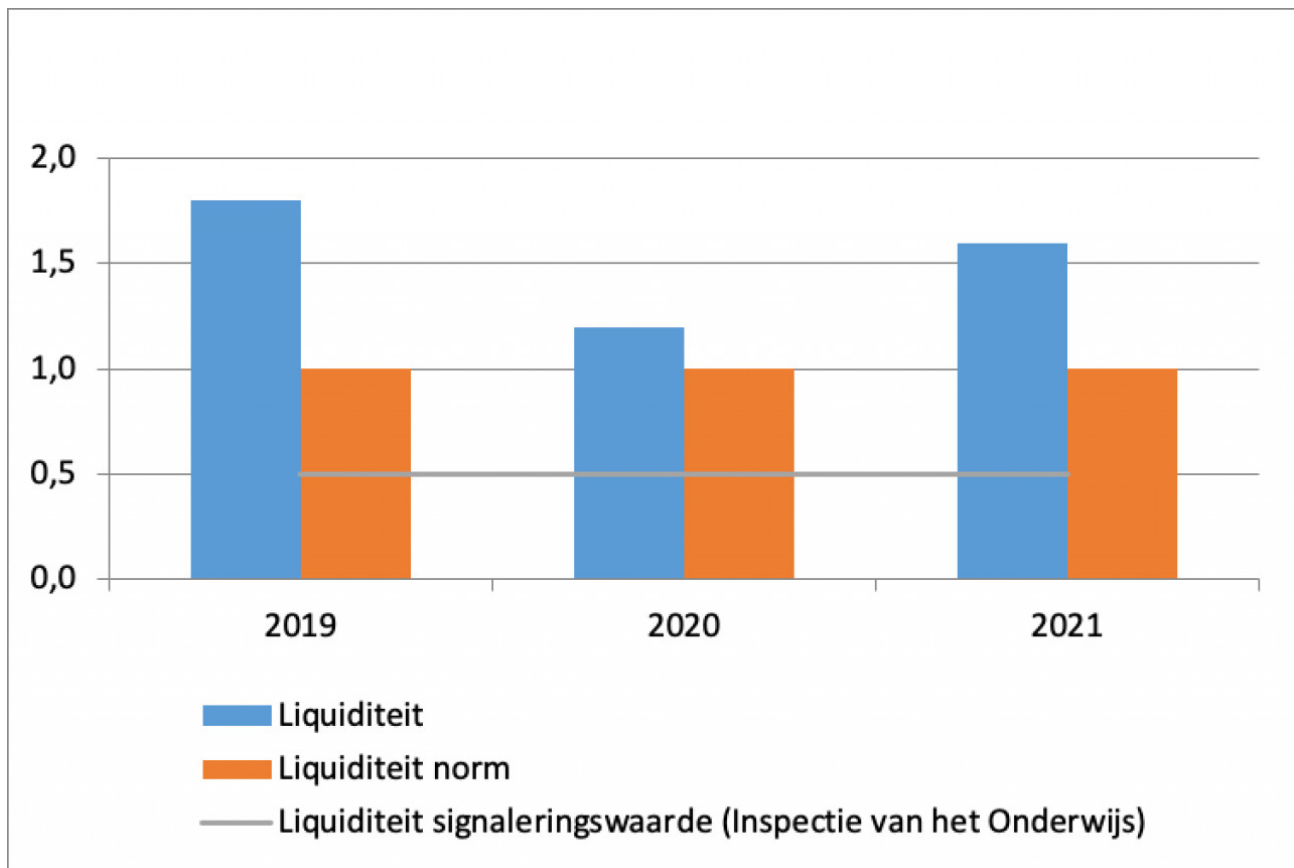


1. De begrote rentabiliteit 2020 en 2019 kan niet worden weergegeven in deze tabel aangezien deze 0,0% is

Solvabiliteit (1) ultimo

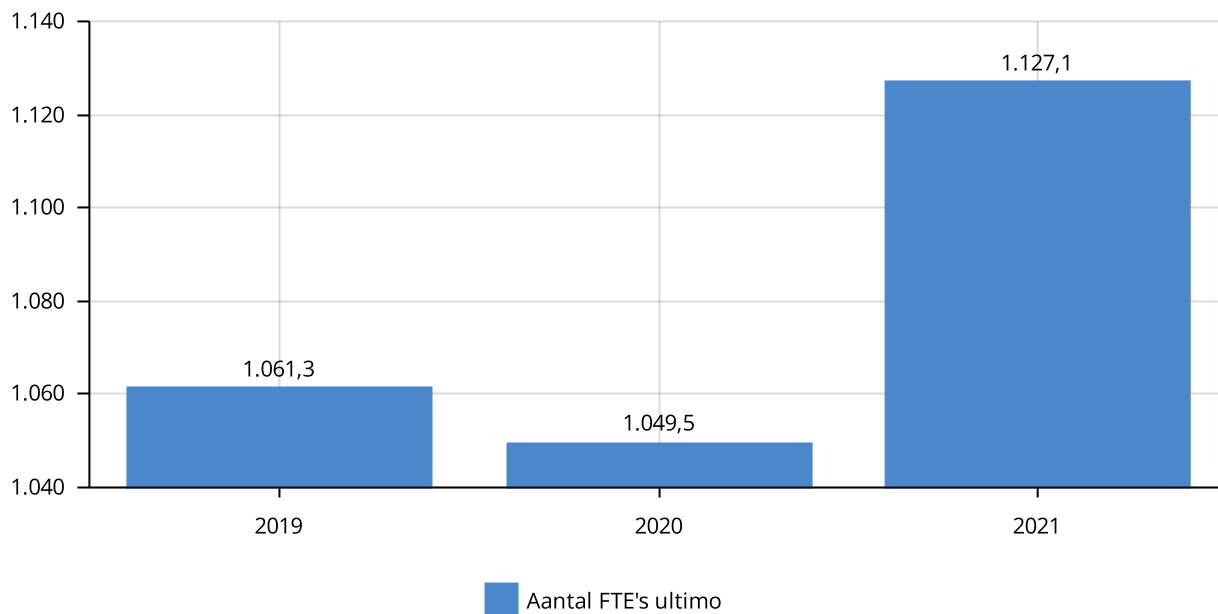


Liquiditeit ultimo

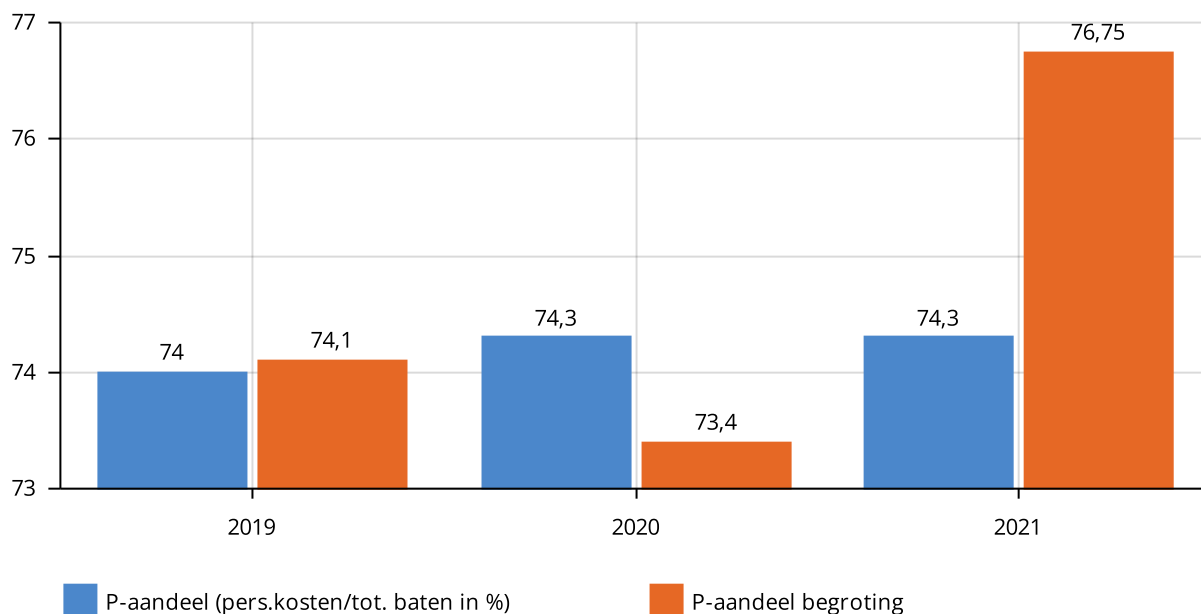


Het gemiddelde aantal fte's ligt in 2021 met 1.092 ongeveer 81 fte hoger dan begroot. Het p-aandeel is ultimo 2021 uitgekomen op 74,94%; dat ligt lager dan het begrote percentage van 76,8%. De totale personele lasten zijn ten opzichte van de begroting gestegen terwijl de totale baten relatief meer zijn toegenomen. Dit komt met name door het ontvangen van de niet begrote coronasubsidies en middelen vanuit de corona-enveloppe.

Aantal fte's ultimo (excl. mobiliteit)



P-aandeel ultimo



Balans ultimo 2021

In de balans 2021 (zie [hoofdstuk 2 in deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is toegenomen van € 128,5 mln. in 2020 naar € 130,6 mln. in 2021. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de liquide middelen met € 3,4 mln. Deze toename is grotendeels te verklaren door de hogere Rijksbijdragen vanwege het toekennen van coronasubsidies en de corona-enveloppe. Hiertegenover staan eveneens hogere personeelskosten echter de toename van de baten is hoger dan de toename van de kosten.

De vaste activa nemen eveneens toe met € 0,5 mln. als gevolg van nieuwe investeringen in met name inventaris en apparatuur.

De overige vlottende activa nemen af met € 1,8 mln. met name doordat de vordering op overige overheden ten opzichte van 2020 is afgenomen. Dit ontstaat door een in 2021 ontvangen subsidie vanuit de Gemeente Emmen ten behoeve van het Skills4Future project dat in 2020 als vordering op de balans stond.

Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 3,0 mln. toe. De bestemmings-reserves Cursusgeld en vavo zijn afgenomen met beide € 0,1 mln. als gevolg van negatieve resultaten op deze activiteiten. Deze negatieve resultaten zijn volledig toe te schrijven aan de verminderde instroom van leerlingen en deelnemers vanwege de coronapandemie alsmede het halveren van het cursusgeld als tegemoetkoming aan de studenten vanwege de corona-pandemie.

Er is in 2021 een nieuwe bestemmingsreserve gevormd ten hoogte van € 1,0 mln. vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. De private bestemmingsreserves Inburgering en Contract-activiteiten nemen gezamenlijk af met € 0,1 mln. Deze negatieve resultaten zijn volledig toe te schrijven aan de verminderde instroom van leerlingen en deelnemers vanwege de corona-pandemie.

De personeelsvoorzieningen zijn afgenomen met € 0,9 mln. De verhoogde uitstroom uit het wachtgeld is de grootste verklaring voor deze afname. Hierdoor is de wachtgeldvoorziening naar beneden bijgesteld met € 1,2 mln. De langlopende schuld positie neemt ten opzichte van 2020 aanzienlijk toe met € 6,3 mln. voornamelijk als gevolg van het in 2020 presenteren van de lening met nummer 2736 (€ 9,6 mln.) onder de kortlopende schulden aangezien deze lening een looptijd had t/m 1 september 2021. Deze lening is echter in 2021 volledig geherfinancierd onder nummer 3681. De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 6,3 mln. voornamelijk vanwege bovengenoemde mutatie van de langlopende schuld.

6.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen

Treasuryverslag

Het op 13 december 2019 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de kerntaak van het Alfa-college door het beschermen van vermogens- en renteresultaten tegen ongewenste financiële risico's en het optimaliseren van de renteresultaten binnen de limieten en richtlijnen van het treasurystatuut.

In dit beleid zijn onder andere de boven- en ondergrens en streefwaarde voor de solvabiliteit en de streefwaarde en signaleringswaarde voor de liquiditeit vastgelegd. Tevens is het financieringsbeleid vastgelegd, waarbij het Alfa-college niet belegt in derivaten en alleen gebruik maakt van conventionele instrumenten en methodieken.

Daarnaast is de administratieve organisatie beschreven en zijn de taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot de treasuryfunctie binnen het Alfa-college met de daarbij behorende bevoegdheden vastgelegd.

Het Alfa-college voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat zijn voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde. In het treasury statuut is hiervoor een ondergrens bepaald van 32% en een bovengrens van 50% (exclusief voorzieningen). Het gerealiseerde percentage bedroeg ultimo 2021 53%.

Wij hebben onze middelen op direct opneembare betaalrekeningen staan bij Nederlandse banken met een kredietwaardigheid > A, alsmede bij het Ministerie van Financiën (AAA). In de jaarrekening is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financieringen. De looptijd, rentevaste-periode, alsmede het rentepercentage van de leningen zijn opgenomen in onderstaand overzicht.

	rentevoet %	Rentevast t/m	Looptijd t/m	stand per 01-01-2020	aangegane leningen	aflossing	overige mutatie	stand 31-12-2020	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar
Overige langlopende schulden											
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	24-09-2035	24-09-2035	6.020.000	0	430.000	0	5.590.000	430.000	1.720.000	3.870.000
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	03-09-2035	03-09-2035	4.433.333	0	316.667	0	4.116.666	316.667	1.266.666	2.850.000
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	01-07-2038	01-07-2038	14.450.000	0	850.000	0	13.600.000	850.000	3.400.000	10.200.000
Ministerie van Financiën (3608)	0,10%	01-12-2028	01-12-2028	0	9.600.000	0	1.371.429	8.228.571	1.371.429	5.485.714	2.742.857
Capgemini	4,50%	n/a	n/a	1.513.176	768.821	1.078.526	0	1.203.471	879.758	1.203.471	0
Uitstaand vreemd vermogen				26.416.509	10.368.821	2.675.193	1.371.429	32.738.708	3.847.854	13.075.851	19.662.857

Door het positieve exploitatiesaldo 2021 is het eigen vermogen toegenomen met € 3,0 mln. Van dit bedrag is € 2,2 mln. toegevoegd aan de algemene reserve. Tevens is er € 1,0 mln. gebruikt om toe te voegen aan de nieuw gevormde reserve NPO, is er € 0,1 mln. geput uit de bestemmingsreserve VAVO vanwege het negatieve resultaat op de VAVO-activiteiten en € 0,1 mln. uit de bestemmingsreserve Cursusgeld vanwege het negatief behaalde resultaat als gevolg van de halvering van het cursusgeld. De private bestemmingsreserves Inburgering en Contractactiviteiten zijn negatief gemuteerd met gezamenlijk € 0,1 mln.

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2021 is met een bedrag van afgerond € 0,9 mln. gedaald ten opzichte van 2020. De wachtgeldvoorziening is afgenomen met € 1,2 mln., de ambtsjubileumvoorziening is afgenomen met € 0,2 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is toegenomen met € 0,6 mln., de voorziening langdurig ziekteverzuim is gedaald met € 0,2. De voorziening transitievergoedingen is relatief gelijk gebleven.

De langlopende schulden zijn, zoals te zien is in bovenstaand overzicht, per saldo toegenomen met € 6,3 mln. Totaal is er voor € 10,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 2,7 mln. Daarnaast het kortlopende deel van lening 3681 ad € 1,4 mln. onder de kortlopende schulden gepresenteerd.

Vermogenspositie

De ontwikkeling van het eigen vermogen ziet er als volgt uit (*bedragen x € 1.000*)

Categorie	2021	2020	2019
Algemene reserve	64.257,5	62.019,7	56.913,2
Besteminsreserve Publiek	3.330,7	2.477,3	2.407,7
Bestemmingsreserve Privaat	371,3	488,9	561,4
Herwaarderingsreserve	0	0	0
Statutaire reserve	1,1	1,1	1,1
Totaal eigen vermogen	67.960,6	64.987,0	59.883,4

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is het exploitatieresultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve. De bestemmingsreserves worden aangehouden voor vavo, Contractactiviteiten, Educatie, Cursusgeld en Inburgering.

Met ingang van het boekjaar 2020 is er een nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig [eigen vermogen](#). De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Het Alfa-college heeft een ratio Eigen vermogen van 0,70 bij een grenswaarde van 1.0.

Kengetallen

Categorieën	2021	2020	2019
ongewogen bekostigd ³			
Aantal studenten BOL	8.828	9.392	9.460
Aantal studenten BBL	3.211	2.795	2.650
Aantal studenten totaal	12.039	12.187	12.110
Aantal diploma's	3.504	3.332	3.546

³De aantallen ongewogen bekostigde studenten 2021 en het aantal diploma's 2021 zijn gebaseerd op de laatste terugmelding bekostigingsgegevens d.d. 14 maart 2022 en wijken af van de getallen uit de begroting 2021 welke gebaseerd zijn op een oudere rapportage.

Categorieën	2021	2020	2019
Aantal fte's ultimo ⁴	1.127,1	1.041,7	1.061,3
P-aandeel (pers.kosten/totale baten)	74,9%	74,3%	74,0%
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen/totaal passiva)	52%	50%	49%
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen/totaal passiva)	57%	56%	54%
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen	0,70	0,69	-/-
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	2,4%	4,3%	4,4%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	1,6	1,2	1,8
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen & terreinen)/totale lasten)	0,09	0,09	0,08
Investerings x € 1 miljoen	8,2	12,7	12,4

⁴Het aantal fte's ultimo betreft het gemiddeld aantal fte in december 2021

Toelichting bij de kengetallen

Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten is met 1,2% gedaald ten opzichte van 2020. Het aantal BOL-studenten is met 6,0% gedaald, terwijl het aantal BBL-studenten met 14,9% gestegen is. Het aantal verstrekte diploma's 2021 stijgt ten opzichte van het voorgaande jaar met 172 (5,2%).

Ten opzichte van ultimo 2020 is het aantal fte's ultimo 2021 met 85,4 fte toegenomen. Deze toename is met name het gevolg van de coronapandemie waarin er op een andere wijze onderwijs verzorgd diende te worden waardoor er een grotere behoefte was aan formatie. Deze toename kon bekostigd worden vanuit de coronasubsidies en de corona-enveloppe. Dit is tevens te zien in het P-aandeel. Die blijft ten opzichte van 2020 gelijk, wat betekent dat de relatieve toename van de formatie gelijk is aan de relatieve toename van de baten ten opzichte van 2020.

De solvabiliteit en rentabiliteit laten beide positieve cijfers zien. Dit wordt veroorzaakt door het positieve exploitatieresultaat in 2021. Het Alfa-college heeft ultimo 2020 geen bovenmatig eigen vermogen en ligt met een ratio eigen vermogen van 0,74 ruim onder de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde signaleringswaarde van 1,00.

De liquiditeit neemt toe ten opzichte van 2020 en ligt hiermee ruim boven de signalerings-waarde van de Inspectie van het Onderwijs. De toename wordt voornamelijk veroorzaakt met name doordat in 2020 een kortlopende schuld ad € 9,6 mln. zijnde de aflossing van een langlopende lening was opgenomen onder de kortlopende schulden. Deze lening is 2021 volledig geherfinancierd.

De huisvestingsratio laat een stabiele ontwikkeling zien vanaf 2019.

6.3 Analyse van verschillen tussen realisatie en begroting

Bij de specificatie per onderwerp wordt een verklaring gegeven van de significante verschillen tussen de begroting 2021 en de realisatie 2020. Voor een diepere analyse verwijzen wij naar [deel B hoofdstuk 9](#) (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

Onderstaand is een vergelijking opgenomen tussen de begroting 2021 en de realisatie 2021. Tevens is in de laatste kolom de begroting 2022 opgenomen. De analyse van de verschillen tussen de realisatie 2021 en de begroting 2022 is terug te vinden in [hoofdstuk 6.4](#).

bedragen x €1.000

Categorieën	Begroting 2021	Werkelijk 2021	Vershil 2021	Begroting 2022
3.1 Rijksbijdragen	113	117,4	4,4	118
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	2,1	1,5	-/- 0,6	2
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	0,1	-/- 0,1	-/- 0,2	-/- 0,4
3.4 Baten werk in opdracht van derden	3,2	4	0,8	2,6
3.5 Overige baten	2	2,6	0,6	2,7
4.1 Personeelslasten	92,4	93,9	-/- 1,5	97,2
4.2 Afschrijvingen	8,6	7,4	1,2	8
4.3 Huisvestingslasten	6,7	6,8	-/- 0,1	7,2
4.4 Overige lasten	15	13,5	1,5	15,4
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-/- 2,3	3,8	6,1	-/- 2,9
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,7	-/- 0,7	0	-/- 0,7
8 Resultaat deelnemingen	0	-/- 0,1	-/- 0,1	0
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-/- 0,7	-/- 0,8	-/- 0,1	-/- 0,7
Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)	-/- 3,0	3	6	-/- 3,6

Financiële meevallers:

- De normatieve rijksbijdrage (3.1) is ten opzichte van de begroting € 4,4 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere normatieve rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de ontvangen middelen vanuit de coronaenveloppe en als gevolg van nieuwe ontvangen geormerkte subsidies w.o. de Inhaal- en ondersteunings-programma's mbo en vavo, Extra Hulp in de Klas, Extra Begeleiding en Nazorg MBO.
- Hogere opbrengsten werk in opdracht van derden (3.4) ad € 0,8 mln. Voornamelijk als gevolg van de maatregelen rondom de eindexamens op het voortgezet onderwijs was in de begroting een scenario opgenomen waarin ervan uitgegaan werd dat de aantallen vavo aanzienlijk zouden afnemen. De aantallen zijn afgenomen, echter minder groot dan werd aangenomen.
- De overige baten (3.5) nemen toe met € 0,6 mln. ten opzichte van de begroting. Deze toename is met name terug te zien in kantineopbrengsten. Verwacht werd dat de kantine-opbrengsten vanwege de lockdowns en het verzorgen van digitaal onderwijs lager zouden uitvallen. In 2021 kon met name het onderwijs steeds verder weer open waardoor ook het gebruik van de kantine is toegenomen.
- Lagere afschrijvingskosten (4.2) ad € 1,2 mln. veroorzaakt door het later dan gepland uitvoeren van verbouwen en onderhoudsplannen.
- Lagere overige lasten (4.4) ad € 1,5 mln. De daling van de kosten ten opzichte van de begroting is vooral te herleiden naar de posten 'onderhoud/klein inventaris', 'examenkosten' en 'internationalisering student'. De daling van deze kosten is een direct gevolg van het nog niet volledig opengestelde onderwijs in 2021 als gevolg van de coronapandemie.

Financiële tegenvallers:

- De overheidsbijdragen/ subsidies overige overheden (3.2) zijn ten opzichte van de begroting € 0,6 mln. lager uitgevallen. Deze lagere bate is een gevolg van de corona-pandemie waardoor programma's zoals NPG en Skills4Future een rem op de activiteiten hebben gekend. Hierdoor zijn de kosten lager uitgekomen dan verwacht en zijn er minder baten toegerekend aan het boekjaar.
- De totale personeelslasten (4.1) zijn toegenomen met € 1,5 mln. Hieronder vallen mede de kosten voor bruto lonen & salarissen welke zijn toegenomen met € 2,9 mln. als gevolg van meer personele inzet dan begroot en anderzijds door een toename van 1,6% van de lonen en een eenmalige uitkering van € 500 per 1 juli 2021 vanuit het cao akkoord 2021. De overige personele lasten dalen met € 1,4 mln. met name veroorzaakt door een niet begrote uitkeringen voor met name zwangerschappen (€ 0,7 mln.). Daarnaast dalen kosten als gevolg van lagere wachtgelduitkeringen. Dit is een direct gevolg van de hogere uitstroom van oud- medewerkers uit het wachtgeld die zijn doorgestroomd naar werk.

6.4 Vooruitblik en begroting 2022

Het begrote exploitatieresultaat voor 2022 is € 3,6 mln. negatief. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2020 gingen we voor 2022 uit van een resultaat van € 1,1 mln. positief. Dit verschil van +/- € 4,7 mln. wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door het inzetten van een deel van onze algemene – en bestemmingsreserves ten behoeve van corona-interventies. Onder deze corona-interventies wordt mede verstaan het inzetten van extra formatie ten behoeve van het uitvoeren van de activiteiten vanuit de corona-enveloppe. Daarnaast zijn er additionele middelen vrijgemaakt en opgenomen in de begroting ten behoeve van de strategische speerpunten LLO, duurzaamheid, flexibilisering, vitaliteit en digitalisering.

bedragen x € 1.000

Categorieën	werkelijk 2021	begroting 2022	verschil
3.1 Rijksbijdragen	117,4	118	0,6
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,5	2	0,5
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	-/- 0,1	-/- 0,4	-/- 0,3
3.4 Baten werk in opdracht van derden	4	2,6	-/- 1,4
3.5 Overige baten	2,6	2,7	0,1
4.1 Personeelslasten	93,9	97,2	-/- 3,3
4.2 Afschrijvingen	7,4	8	-/- 0,6
4.3 Huisvestingslasten	6,8	7,2	-/- 0,4
4.4 Overige lasten	13,5	15,4	-/- 1,9
6 Financiële baten en lasten	-/- 0,7	-/- 0,7	0
8 Resultaat deelnemingen	-/- 0,1	0	0,1
Resultaat (incl. afrondingsverschil)	3	-/- 3,6	-/- 6,6

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen realisatie 2021 en begroting 2022.

Rijksbijdragen OCW (+/- € 0,6 mln.)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2021 toe met € 0,6 mln. Deze stijging is voornamelijk toe te wijzen aan het in de begroting 2022 opnemen van de nog vast te stellen structurele loon- en prijscompensatie voor 2022. Tevens is hierin opgenomen het effect van het afgenomen marktaandeel van het Alfa-college.

Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden (+/+ 0,5 mln.)

De overige overheidsbijdragen nemen naar verwachting toe met € 0,5 mln. Het coronajaar 2021 heeft ervoor gezorgd dat projecten een vertraging hebben opgelopen waardoor er minder baten verantwoord konden worden. De verwachting is dat de projecten in 2022 weer zullen gaan draaien waarmee de baten zullen toenemen.

Baten werk in opdracht van derden (-/- € 1,4 mln.)

Ten opzichte van 2021 dalen de baten in opdracht van derden met € 1,4 mln.

In de begroting 2022 is rekening gehouden met het scenario dat het verzorgen van de inburgeringstrajecten in Groningen, Hogeveen en Hardenberg per 1 januari 2022 zal worden beëindigd. Daarnaast heeft de afronding van het project RIF Fieldlab PractICe medio 2022 een effect op de daling van deze omzet.

Personeelslasten (-/- € 3,3 mln.)

Ten opzichte van 2021 nemen de totale personele lasten naar verwachting toe met € 3,3 mln. De toename in de kosten is voornamelijk toe te schrijven aan het meenemen van een loons-verhoging van gemiddeld 2,0% als gevolg van de lopende cao onderhandelingen en door stijgende pensioenpremies 1,5%.

Afschrijvingen (-/- € 0,6 mln.)

De afschrijvingskosten nemen met € 0,6 mln. toe als gevolg van de afronding van de ver-/nieuwbouw aan de Voltastraat 33 in Hogeveen.

Overige lasten (-/- € 1,9 mln.)

Ten opzichte van 2021 is de verwachting dat de overige lasten zullen toenemen met € 1,9 mln. Dit wordt veroorzaakt door diverse kosten. Zo gaan we in 2022 over naar AFAS, waarin de financiële- en personeelsadministratie gevoerd gaat worden ter vervanging van de software-systemen Youforce en Exact. De licenties van deze twee laatste systemen worden nog enige tijd aangehouden zodat uit de historische gegevens geput kan worden.

Veel onderwijsactiviteiten hebben in het eerste half jaar van 2021 als gevolg van de corona-pandemie niet fysiek plaatsgevonden. De verwachting is dat deze in 2022 weer plaats kunnen vinden.

Daarnaast nemen de PR-kosten toe als gevolg van extra marketing-activiteiten.

Ten slotte is in de begroting 2022 rekening gehouden met de volledige openstelling van de kantines waardoor de inkoopkosten zullen toenemen.



7. Continuïteit

Continuïteitsparagraaf

In dit hoofdstuk wordt enerzijds teruggekeken naar het afgelopen kalenderjaar op de voor het Alfa-college relevante onderdelen specifiek in relatie tot de continuïteit. Anderzijds is dit hoofdstuk een vooruitblik of de onderwerpen die in deze paragraaf staan de continuïteit in 2022 (of later) bedreigen.

In de vorige hoofdstukken is uitgebreid ingegaan op de effecten van het coronavirus voor de organisatie in 2021 want ook in 2021 hebben we als maatschappij, en dus ook als onderwijs-organisatie, te kampen gehad met coronavirus. Mede dankzij de door de overheid beschikbaar gestelde middelen hebben we ook in 2021 maximaal ingezet op de begeleiding van onze studenten, waardoor het negatieve effect voor onze studenten zo klein mogelijk is gehouden. In 2022 continueert het Alfa-college deze ondersteuning. Naast de subsidies in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs en de corona-enveloppe, deels in de lumpsum, heeft het Alfa-college een budget van €775.000 vanuit de reserves beschikbaar gesteld voor onderwijs en begeleiding om de negatieve effecten van het corona-virus verder te minimaliseren. Er wordt dan ook geen negatief effect verwacht ten aanzien van de continuïteit.

Ontwikkeling studentenaantallen

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal ongewogen bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2021 tot en met 2024 weergegeven. De aantallen 2021 zijn gebaseerd op de ontvangen terugmelding bekostigingsgegevens vanuit het Ministerie van OC&W d.d. 14 maart 2022 met kenmerk 2022/2/18030486. De prognoses voor de jaren na 2021 zijn bepaald op grond van de referentieraming mbo.

jaar	2021	2022	2023	2024
procentuele ontwikkeling	-/- 1,20%	-1,16%	-1,85%	-1,38%
aantal ongewogen bekostigde studenten	12.039	11.899	11.679	11.518

In het Geïntegreerd Jaardocument 2020 hebben we al aangegeven dat de verwachting was dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in 2021 ingezet zou worden. We gingen uit van -0,88% in 2021 en is in werkelijkheid -/- 1,2% geworden.

De verwachting is dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen verder zal toenemen tot een afname van -4,3% in 2024 ten opzichte van 2021.

Voor het vavo is het lastiger om de verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen vast te stellen. Veel van de studenten komen voor een traject van een jaar of korter. Op de instroom van studenten in deze trajecten hebben we weinig invloed. De instroom in de vavo-opleidingen wordt voor een belangrijk deel bepaald door de examenresultaten in het reguliere vo. De ontwikkelingen en de door de overheid genomen maatregelen naar aanleiding van de corona pandemie zorgen in 2021 voor een fors lagere instroom aan vavo-leerlingen. De verwachting is dat voor 2022 de aantallen weer zullen toenemen naar een regulier niveau.

Voor Educatie geldt dat we voor het reguliere aanbod voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van de inkoop door gemeenten, die vaak jaarlijks opnieuw kiezen voor het Alfa-college. Daarnaast zijn er de inburgeringstrajecten die door de studenten zelf worden ingekocht.

De reeds in 2018 ingezette daling van inburgeraars die een inburgeringstraject bij het Alfa-college inkopen is ook in 2021 doorgezet. Ook voor de komende jaren verwachten we dat deze daling nog doorzet.

In de komende jaren verwachten we een positieve ontwikkeling op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, door de vraag vanuit het werkveld te koppelen aan certificeerbare eenheden. Zo kunnen ook volwassenen, zowel werkenden als werkzoekenden, zich betekenisvol ontwikkelen door gedeelten van opleidingen te volgen. Dit is opgenomen als belangrijk thema in de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Naast deze formele route willen we ook inzetten op informeel leren (bv. leren door in co-creatie met het werkveld te komen tot innovatieve oplossingen). We verwachten de komende jaren jaarlijks een toe-name van het aantal LLO deelnemers. Op deze manier verwachten we de omzetsdaling, als gevolg van de daling van het aantal bekostigde studenten, op te kunnen vangen en op die wijze de continuïteit op de lange termijn te waarborgen.

Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de begrote formatie per personeelscategorie zich in 2022 tot en met 2024 ontwikkelt¹, afgezet tegen de inzet 2021. De formatie betreft de stand ultimo kalenderjaar.

Personeelscategorie	2021	2022	2023	2024
Management	55,0	54,4	52,0	52,0
Fte onderwijsgevend personeel (OP)	735,3	721,5	717,8	715,0
Fte ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)	331,1	307,7	307,7	307,7
Totale formatie	1.121,4	1.083,7	1.077,5	1074,7

¹Het aantal fte 2021 in deze tabel wijkt af van het aantal fte opgenomen in de definitieve begroting 2021 omdat deze is bijgewerkt naar de definitieve aantallen ultimo 2021.

De verwachting is dat de studentenaantallen de komende jaren teruglopen. We houden voor zowel OP als OBP rekening met een daling van het aantal fte's. Deze daling is op te vangen door natuurlijk verloop (onder andere AOW-gerechtigde leeftijd) en het gebruik van de flexibele schil. Tegelijkertijd verwachten we een behoefte aan fte's door de LLO-ontwikkelingen. Dit is nog niet in concrete cijfers te benoemen. Om kwalitatieve fricties te voorkomen, maken organisatorische eenheden strategische personeelsplannen. Doel hiervan is de inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten door middel van bijvoorbeeld scholing.

Huisvesting

De afgelopen jaren is ons pand aan de Voltastraat in Hoogeveen grondig gerevitaliseerd. Medio 2021 is dit pand opgeleverd. Dit pand is op dit moment het meest duurzame gebouw van het Alfa-college. Voor de overige hoofdlocaties van het Alfa-college worden plannen ontwikkeld om deze panden de komende jaren ook te verduurzamen.

Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuwe strategische visie op onderwijs en huisvesting in de regio Groningen. In het oosten van de stad zijn er plannen om een vitaliteitscampus, gericht op vitaliteit voor jongeren, werkenden en ouderen, te ontwikkelen. Hiervoor worden de gesprekken reeds gevoerd. In het westen van de stad zijn plannen om een campus voor duurzaamheid en circulariteit te ontwikkelen; de Energiehub050. Het doel is om in dit gebied de opleidingen op het gebied van techniek, duurzaamheid en circulariteit onder te brengen.

Naast de panden die in eigendom zijn van het Alfa-college wordt er ook een aantal locaties gehuurd. Dit is een bewuste keuze om de te verwachten krimp voor de komende jaren te kunnen opvangen en sluit aan bij de strategische koers van het Alfa-college. De contracten worden - gezien de mogelijke fluctuaties en daling van

studentenaantallen – zo veel mogelijk voor een korte periode afgesloten. Hierdoor heeft het Alfa-college een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling met 10% van de huidige studentenaantallen op te vangen. Hierbij is rekening gehouden met een verwachte toename van het aantal LLO deelnemers.

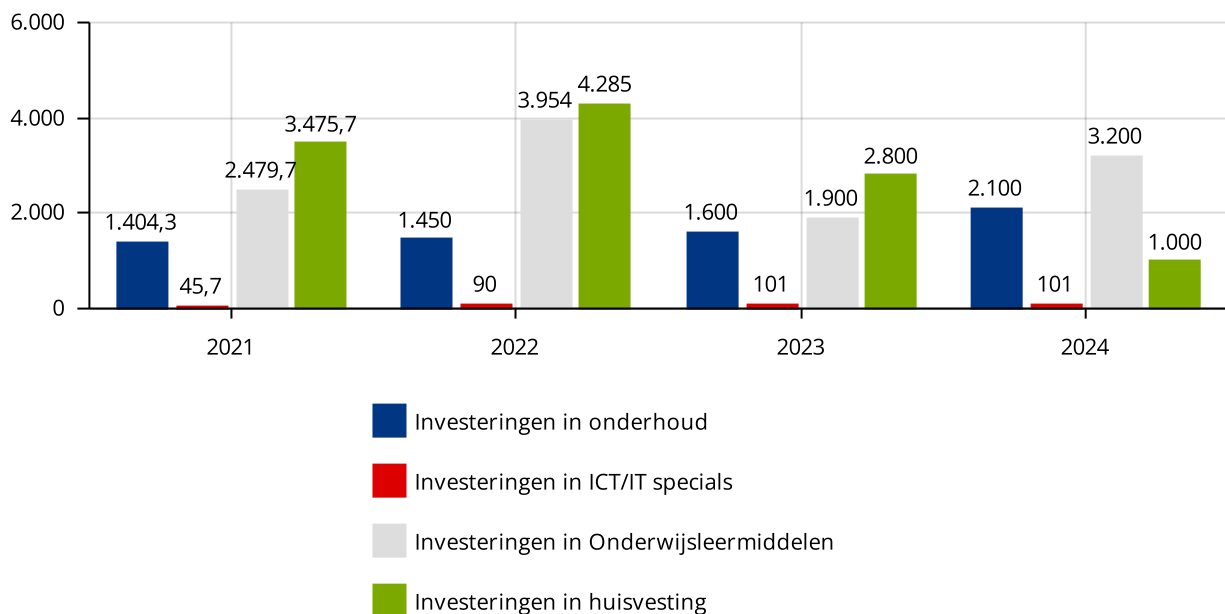
Ontwikkeling Investerings

De afgelopen jaren zijn wij als gevolg van toenemende baten steeds in staat geweest om een aantal geplande grote investeringsprojecten, onder andere de ver-/nieuwbouw voor de locatie aan de Voltastraat in Hoogeveen, verbouwing aan de Admiraal de Ruyterlaan, Kardingerweg, de vervanging van kantoor- en schoolmeubilair en audiovisuele apparatuur van het Alfa-college, met eigen middelen te financieren.

Vanuit de meerjarenplannen houden wij rekening met investeringen voor regulier onderhoud en daaraan gerelateerde duurzaamheidsverbeteringen, vervanging van kantoor- en schoolmeubilair en audiovisuele apparatuur en zijn de investeringen voor de verlenging van de gebruikshorizon van onze locatie aan de Kluiverboom hierin opgenomen.

Voor toekomstige investeringen in het kader van de Vitaliteitscampus en de EnergieHug050 is de verwachting dat wij deze niet uit eigen middelen kunnen financieren, waardoor wij genoodzaakt zijn om externe financiering te zoeken.

Investerings 2021-2024



Onder de investeringen in ICT/IT specials is opgenomen de aanschaf van Imacs en Macbooks.

Balans

De balans ontwikkelt zich de komende jaren naar verwachting als volgt:

Balans

Activa (x € 1.000)	2021	2022	2023	2024
<i>Vaste activa</i>				
Immateriele activa				
Materiële vaste activa	85.122	86.856	85.287	83.928
Financiële vaste activa	8.449	8.273	8.246	8.219
Totaal vaste activa	93.571	95.129	93.533	92.147
<i>Vlottende activa</i>				
Voorraden	-	-	-	-
Vorderingen	3.270	3.270	3.270	3.270
Effecten	-	-	-	-
Liquide middelen	33.744	25.592	23.242	23.041
Totaal vlottende activa	37.015	28.862	26.512	26.311
Totaal activa	130.586	123.992	120.045	118.458

Passiva (x € 1.000)	2021	2022	2023	2024
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene reserve	64.239	60.614	59.735	62.382
Bestemmingsreserve publiek	3.231	3.168	3.043	2.893
Bestemmingsreserve privaat	489	552	677	827
Statutaire reserves	1	1	1	1
Totaal eigen vermogen	67.961	64.335	63.456	66.103
Voorzieningen	6.126	6.226	6.276	6.326
Langlopende schulden	32.739	29.717	26.599	22.631
Kortlopende schulden	23.761	23.714	23.714	23.398
Totaal passiva	130.586	123.992	120.045	118.458

Toelichting op de geprognosticeerde balans:

- *Materiële vaste activa*: Stijging in 2022 heeft te maken met de geplande investeringen in duurzaamheid en investeringen vanuit planvorming vanuit het onderwijs. De verwachting is dat vanaf 2024 een daling inzet doordat de reguliere afschrijvingen groter zijn dan de geplande investeringen.

- *Financiële vaste activa*: daling als gevolg van de reguliere afschrijvingen.
- *Vlottende activa*: de daling wordt vooral veroorzaakt door een lagere stand van de liquide middelen als gevolg van de voorgenomen investeringen en extra toegekende middelen op basis van planvorming in 2022 en 2023.
- *Eigen vermogen*: het eigen vermogen daalt in 2022 en 2023 in verband met een negatief begroot resultaat en de onttrekking van de NPO-bestedingsreserve in 2023, maar zal naar verwachting vanaf 2024 weer toenemen door de verwachte toekomstige positieve exploitatieresultaten.
- *Voorzieningen*: de omvang van de voorzieningen stijgt na 2021 geleidelijk. Dit wordt veroorzaakt door de toename van de populatie in de voorziening duurzame inzetbaarheid.
- *Langlopende schulden*: Dalende stand als gevolg van de reguliere aflossingen bij het Ministerie van Financiën.
- *Kortlopende schulden*: geen noemenswaardige veranderingen.

Staat van Baten en Lasten

De staat van baten en lasten ontwikkelt zich de komende jaren naar verwachting als volgt:

Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)

	2021	2022	2023	2024
Baten				
Rijksbijdragen	117.367	117.963	111.620	111.040
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.474	2.036	1.700	1.600
Wettelijke college- / cursus- / examengelden	61-	350-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	3.946	2.549	4.750	5.250
Overige baten	2.644	2.691	2.691	2.691
Totaal baten	125.371	124.889	120.761	120.581
Lasten				
Personeelslasten	93.959	97.176	91.549	88.080
Afschrijvingen	7.447	8.045	7.971	7.760
Huisvestingslasten	6.822	7.158	7.358	7.358
Overige lasten	13.385	15.312	14.112	14.112
Totaal lasten	121.612	127.691	120.990	117.309
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	3.759	2.802-	229-	3.272
Financiële baten en lasten	636-	675-	650-	625-
Resultaat deelnemingen	149-	149-	-	-
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	785-	824-	650-	625-
Totaal resultaat	2.974	3.626-	879-	2.647

Toelichting op de geprognosticeerde staat van baten en lasten:

- *Rijksbijdragen*: de piek in 2021 en 2022 zit in de extra NPO-middelen en middelen voor 'inhaal- en ondersteuningsprogramma's', 'Extra Hulp voor de Klas' en 'Extra begeleiding en nazorg MBO', de kwaliteitsagenda en de subsidie voor het inhaalprogramma. Vanaf 2023 dalen de rijksbijdragen als gevolg van de verwachte daling van het marktaandeel.
- *Overige overheidsbijdragen / subsidies overige overheden*: vanaf 2023 verwachten wij een daling van deze opbrengsten als gevolg van het afronden van een aantal grote projecten. De hogere baten in 2022 ten opzichte van 2021 is een gevolg van de coronapandemie waardoor projecten vertraging hebben opgelopen en er daardoor minder baten aan het jaar toegerekend konden worden.

- *Wettelijke college-, cursus- / examengelden:* dit betreft het verschil tussen het door het Alfa-college gefactureerde collegegeld BBL (18+) en de inhouding door DUO (op basis van T-2). Het ministerie van OC&W heeft bepaald dat het wettelijk cursusgeld voor het schooljaar 2021/2022 gehalveerd wordt. Daardoor wordt er minder gefactureerd dan ingehouden wat een negatief verschil oplevert.
- *Baten werk in opdracht van derden:* Door het stopzetten van de inburgeringsactiviteiten dalen de baten in 2022. De jaren erna verwachten wij door het aanbieden van LLO-activiteiten dat de baten gaan toenemen.
- *Overige baten:* er worden geen noemenswaardige veranderingen vanaf 2022 verwacht.
- *Personeelslasten:* In 2022 is een piek in de personele lasten waarneembaar als gevolg van de extra tijdelijke inzet in het kader van de NPO-middelen en de additionele middelen. Ultimo 2022 zal het aantal reguliere fte's gedaald zijn door het verdwijnen van de NPO-middelen en de verwachte daling van het aantal studenten.
- *Afschrijvingen:* de afschrijvingslasten stijgen als gevolg van de oplevering van de ver-/ nieuwbouw aan de Voltastraat in Hoogeveen. Tevens is rekening gehouden met vervangingsinvesteringen in school- en kantoormeubilair, audiovisuele middelen en investeringen voor innovatieve plannen.
- *Huisvestingslasten:* De daling van het aantal studenten vanaf oktober 2022 leidt tot een verminderde behoefte aan externe (les)ruimten. Daarentegen verwachten wij dat de kosten verder zullen stijgen als gevolg van de fors hogere energieprijzen.
- *Overige lasten:* de overige lasten dalen in 2023 ten opzichte van 2022 doordat in 2022 de NPO- en additionele middelen volledig mee zijn genomen in de begroting waar deze in 2023 tot en met juli zijn meegenomen.
- *Financiële baten en lasten:* De daling van de lasten is een direct gevolg van de jaarlijkse aflossing.

Ontwikkeling financiële kengetallen

Het Alfa-college hanteert voor zijn kengetallen, naast de door de Onderwijsinspectie gehanteerde signaleringswaarden, eigen, interne onder- en bovengrenzen en normen voor de financiële kengetallen. De ontwikkeling van de relevante financiële kengetallen voor de jaren 2022 t/m 2024, inclusief de onder- en bovengrenzen, de normen en signaleringswaarden van OCW, is als volgt:

Solvabiliteit	2022	2023	2024
Solvabiliteit	52%	53%	56%
Ondergrens	32%	32%	32%
Bovengrens	50%	50%	50%
Signaleringswaarde OCW	< 30%	< 30%	< 30%

De solvabiliteit loopt de komende jaren op tot 56%. Dit heeft voornamelijk te maken met de verwachte daling van de studentenaantallen waardoor de kosten (voornamelijk personeel) zullen afnemen. De daling van de Rijksbijdrage zal, door de T-2 financiering, echter later ingezet worden waardoor naar verwachting de komende jaren een positief exploitatieresultaat behaald zal worden en daarmee de solvabiliteit zal toenemen.

Rentabiliteit	2022	2023	2024
Rentabiliteit	-2,9	-0,7	2,2
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	< 0	< -0,05	< -0,1

De rentabiliteit is in 2022 en 2023 negatief door een negatief verwacht resultaat om vervolgens weer positief te worden en door te stijgen naar 2,2. Hiermee blijven wij ruim boven de signaleringswaarde OCW.

Liquiditeit	2022	2023	2024
Liquiditeit	1,4	1,1	1,1
Norm	1,0	1,0	1,0
Signaleringswaarde OCW	< 0,75	< 0,75	< 0,75

De liquiditeit zal de komende jaren afnemen tot 1,1. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de geplande investeringen en negatief verwachte resultaten voor de komende jaren. De liquiditeit blijft ruim boven de normwaarde en de signaleringswaarde.

Absolute omvang liquide middelen	2022	2023	2024
Omvang in €	€ 25.592.364,83	€ 23.242.352,33	€ 23.040.817,42
Signaleringswaarde OCW	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000

Het Alfa-college zal de komende jaren voldoende liquide middelen tot haar beschikking hebben om te voldoen aan de signaleringswaarde OCW.

Huisvestingsratio	2022	2023	2024
Huisvestingsratio	0,1	0,11	0,11
Norm	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	> 0,15	> 0,15	> 0,15

Met de huisvestingsratio geven we aan welk deel van de totale lasten betrekking hebben op huisvesting. Onze huisvestingsratio laat op de lange termijn een stabiele ontwikkeling zien en ligt ruim onder de signaleringswaarde.

Bovenmatig Eigen Vermogen	2022	2023	2024
Feitelijk Eigen Vermogen (* 1 mln.)	€ 63.783	€ 62.779	€ 65.276
Normatief Eigen Vermogen (* 1 mln.)	€ 92.735	€ 95.340	€ 94.144
Bovenmatig Eigen Vermogen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Ratio Eigen Vermogen	0,69	0,66	0,67

Met ingang van het boekjaar 2020 is er een nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Het Alfa-college heeft in 2021 een ratio Eigen vermogen van 0,74 en een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 0,00. Ook voor de komende jaren is zichtbaar dat het Alfa-college geen bovenmatige reserves heeft.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne beheersings- en controlesysteem heeft betrekking op de bedrijfsvoering, maar uiteraard ook op het onderwijs in onze organisatie. Hieronder wordt aangegeven hoe ons interne beheersings- en controlesysteem functioneert:

- *Onderwijs en examinering*: de kwaliteit van ons onderwijs en onze examinering wordt bewaakt door de cyclus van de van het strategisch document afgeleide kaderbrieven, de daarop gebaseerde jaarplannen en jaarplangesprekken. Eind 2021 is gestart met een nieuwe P&C-cyclus genaamd Alfa Kompas, die met ingang van 2022 geïmplementeerd wordt. Het Alfa Kompas geeft de mogelijkheid vanuit de eigen context van de locatie (couleur locale) én concernbreed te sturen op de strategische koers (de locatieroute) en de continuïteit. Dit mede doordat doelstellingen en stuurinformatie gezamenlijk door College van Bestuur en directie (CDO) bepaald zijn. De kwaliteit van onderwijs en examinering wordt gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren (o.a. studiesucces en vsv). Teams die niet voldoen aan de minimale eisen van de Inspectie voor het Onderwijs, worden aangemerkt als risico-opleiding en met die teams worden afspraken gemaakt hoe te komen tot verbetering. De voortgang van de verbeteringen wordt meegenomen als input voor de drie gesprekken per jaar die het CDO gezamenlijk heeft over de voortgang (zie voor meer details hieronder).
- *Audits*: De kwaliteit van onderwijs, examinering en diplomering en kwaliteitsborging worden in het Alfa-college gemonitord door het uitvoeren van interne audits op basis van het toezichtskader van de inspectie. De selectie van de opleidingen die jaarlijks worden ge-audit, is risicogericht. Daarnaast kan het managementteam van een locatie ook zelf opleidingen voordragen voor een interne audit. Dit kunnen dan opleidingen zijn met een mogelijk risico of opleidingen die heel goed zijn of een ontwikkelingsvraag hebben. Daarnaast voert het auditteam op instellingsniveau thema-audits uit. Naast de interne audits wordt om de drie jaar een instellingsaudit uitgevoerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo. Zie ook [paragraaf 3.6.3](#).
- *Integrale rapportage*: Tweemaandelijks, vanaf februari van elk boekjaar, wordt aan het College van Bestuur integraal gerapporteerd over een aantal indicatoren, gekoppeld aan de gebieden student en regio, medewerkers, maatschappij en bestuur en financiers. Tijdens de vergaderingen van de auditcommissie bespreekt het College van Bestuur de meest actuele integrale rapportage met de commissie. In de nieuwe P&C-cyclus die in 2022 wordt gevolgd, wordt driemaal per jaar, in oktober, februari en juni terug-en vooruitgekeken: op basis van vooraf bepaalde stuurinformatie en middels de rolling forecast methodiek wordt driemaal jaarlijks een rapportage opgesteld (data+ duiding) als input voor de genoemde drie gesprekken met het College van Bestuur en de directie (CDO)-overleg over de voortgang t.a.v. de strategische doelstellingen en de continuïteit en wat mogelijk nodig is om bij te sturen.
- *Financiële meerjarenbegroting*: Dit is een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch meerjarenbeleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen inzichtelijk worden gemaakt. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht.
- *Personeel*: Voor de verschillende regio's/locaties zijn strategische personeelsplannen opgesteld die regelmatig worden geactualiseerd en wordt de ontwikkeling van het aantal WW- en BW-gerechtigden continu gemonitord.
- *Informatiebeveiliging en privacy*: Er worden bewustwordingsbijeenkomsten gehouden voor teams. Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Het Alfa-college sluit met het beleid aan bij deze wetgeving en heeft een functionaris gegevensbescherming in dienst die waakt over correcte toepassing van de AVG (zie ook [paragraaf 5.4](#)).

- Strategisch beleid:* Er wordt jaarlijks een kaderbrief opgesteld. In de kaderbrief wordt aangegeven wat wordt verwacht van de diverse organisatie eenheden als het gaat om de strategische doelen van de organisatie en de ontwikkelingen die zich tussentijds in een strategische periode aandienen. Via de kaderbrief en de daarbij aansluitende begroting worden de middelen gekoppeld aan inhoudelijke plannen. De onderwijslocaties en Bedrijfsvoering hebben plannen opgesteld en op basis van deze plannen zijn middelen beschikbaar gesteld. Voor 2021 ging het voornamelijk over plannen in het kader van verbeteren, vernieuwen en innoveren. Voor de begroting van 2021 is meer gestuurd op additionele plannen, gekoppeld aan de strategische koers. Om de voortgang van de realisatie van e.e.a. binnen de organisatorische eenheden te volgen worden er als onderdeel van de P&C-cyclus twee keer per kalenderjaar locatieplangesprekken gehouden die het College van Bestuur voert met de managementteams van die eenheden. Na afloop van het kalenderjaar wordt op instellingsniveau een rapportage opgesteld waaruit blijkt wat de stand van zaken is op dat moment. Met ingang van 2022 is de P&C-cyclus anders ingericht (zie hierboven).

Om als organisatie meer in control te raken op de strategische koers, heeft het Alfa-college besloten om de functies van concerncontrol en businesscontrol conform het three-lines model in te voeren, zodat zowel het College van Bestuur als de organisatorische eenheden meer aantoonbaar integraal in control zijn op de strategische ontwikkelingen en de continuïteit van de organisatie. Een transitie van waardegedreven naar een waarden- en datagedreven organisatie moet hierbij ondersteunen.
- interim controle:* in de rapportage van zijn jaarlijkse interimcontrole geeft de accountant zijn bevindingen weer naar aanleiding van zijn onderzoek naar de bedrijfsvoering en de processen. Ook dit jaar is de interimcontrole 2021 uitgevoerd op de hoofdlijnen van de bedrijfsprocessen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Een van de belangrijkste onzekerheden in het voorjaar van 2021 was de ontwikkeling van het coronavirus en de effecten daarvan op het onderwijs en de studenten.

In afwachting van de verdere inrichting van de controlfunctie, inclusief risicomanagement, binnen het Alfa-college om meer dan tot nu toe in control te raken op de strategische koers, is in eerdere jaren gestuurd op een aantal risico's die in 2021 niet meer actueel waren. Bijvoorbeeld informatiebeveiliging, die inmiddels is uitgegroeid tot veel meer dan de betekenis uit het verleden die geen recht meer doet aan de (digitale) context waarin wij tegenwoordig functioneren. Door de verbreding van dit onderwerp en de aandacht die we hier als Alfa-college aan besteed hebben op inhoud én proces is er geen sprake meer van een bedreiging ten aanzien van de continuïteit van het Alfa-college. In het kader van de nieuwe P&C-cyclus wordt in 2022 strategisch risicomanagement geïmplementeerd waarbij het CDO gezamenlijk de risico's en kansen voor het bereiken van de strategische doelstellingen gaat identificeren, omschrijven, inschatten (kans en impact), beheersmaatregelen gaat bepalen, inzetten, monitoren en driemaal jaarlijks gaat bespreken. Risico-bereidheid/appetite wordt ook bepaald. In het jaarverslag over 2022 wordt hieraan aandacht besteed.

Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht wordt steeds door het College van Bestuur betrokken bij majeure beleidsvraagstukken. Alle relevante plannings- en verantwoordingsdocumenten worden cf. statuten aan de Raad van Toezicht voorgelegd ter goedkeuring. Mochten zich los daarvan financieringsvraagstukken voordoen, dan worden die ook door het college aan de raad ter goedkeuring voorgelegd. Daarnaast wordt de Raad van Toezicht bij grote onderwerpen ook meer en meer in de beleidsvoorbereidende fase betrokken door het College van Bestuur.

De audit- en onderwijscommissie van de Raad van Toezicht zijn in dit opzicht ook belangrijk. In hun vergaderingen is er gelegenheid om in aanwezigheid van deskundigen uit de organisatie inhoudelijk in te gaan op de voor deze

commissies relevante onderwerpen. Onderwerpen kunnen er inhoudelijk worden voorbesproken en indien gewenst voorzien van een advies van de desbetreffende commissie aan de Raad van Toezicht worden voorgelegd. Dat geldt bv. voor de financiële plan- en verantwoordingsdocumenten die eerst in de auditcommissie aan de orde komen alvorens zij in de Raad van Toezicht worden besproken. Enkele andere onderwerpen die langs deze lijn besproken worden zijn: de realisatie Kwaliteitsagenda en het effect van het coronavirus op de studenten, de medewerkers, de organisatie en de regio en nieuw in 2021 waren themagesprekken over relevante onderwerpen.



8. Notitie Helderheid

Notitie Helderheid 2004 in de bekostiging van BVE

In dit hoofdstuk is de verantwoording van de 8 thema's uit de notitie Helderheid 2004 opgenomen. Per thema is uitgewerkt op welke wijze het thema voor het Alfa-college van toepassing is.

Thema 1: Uitbesteding

Het Alfa-college heeft aan de volgende bedrijven/instellingen onderwijs uitbesteedt in 2021:

Bedrijf / Instelling	Wat is er uitbesteed	Waarom is er uitbesteed
1 Bersantai Hair	Deel praktijklessen	Corona-inzet, begeleiding van kleinere groepen
2 BHV-Noord	Lesgeven keuzedeel EHBO Kluiverboom	Specifieke kennis noodzakelijk
3 By Conchita	Keuzedeel Nailstyling	Geen expertise binnen eigen team
4 Claudy Jongstra	Partnerschap Claudy Jongstra: (door)ontwikkeling en passend maken van aansprekende studentactiviteiten en medewerkerstrajecten.	Geen expertise binnen eigen team, en specifieke faciliteiten op de externe locatie
5 Don't waste talent'	keuzedeel oriëntatie op ondernemerschap	Geen expertise binnen eigen team
6 Eduard Bezembinder	2d tenting	Geen expertise binnen eigen team
7 iWINK	Project leren is goud	Geen expertise binnen eigen team
8 Kunstboer	Las/snijcursus	Geen expertise binnen eigen team
9 Lak-It	Keuzedeel Gellak	Geen expertise binnen eigen team, en specifieke faciliteiten op de externe locatie
10 Leerbouwen B.V	Workshop stukadoren en andere kleine reparaties	Geen expertise binnen eigen team
11 Metaal en scheepsbouw opleidingen	Workshop soldamatic leerlingen BOL en BBL. Elektro & Bouwkunde en BOL 2 Elektro	Geen expertise binnen eigen team
12 Noord Nederlandse Academie	Keuzedeel Pedicure	Geen expertise binnen eigen team en kan branchediploma opleveren
13 Noorderpoort	Kraamtraject, docent van NP wordt door ons voor 0,1fte betaald op kostenplaats MVZ	4 ROC's verzorgen gezamenlijk het Kraamtraject, omdat het om een klein aantal studenten gaat waardoor we dit als ROC niet zelf kunnen verzorgen
14 Onder andere: TRAXX, Up to us	Geven van workshops i.h.k.v. Burgerschap	Grote diversiteit en specificiteit nodig welke niet intern aanwezig is
15 Securitas Beveiliging	(Praktijk)lessen	Samen opleiden met het werkveld, praktijkaspect van de opleiding toevoegen/versterken
16 VDV Visual	Ondersteuning keuzedeel VR/AR	Grote diversiteit en specialisme nodig welke niet intern aanwezig is
17 WeCycle	keuzedeel ondernemerschap	Geen expertise binnen eigen team

Ten behoeve van het verzorgen van onderwijs wordt met bovenstaande organisaties samengewerkt, waarbij de opleiding (deels) verzorgd wordt door de organisatie. De samenwerking is geënt op doelmatigheid en dient het belang van de deelnemer.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten.

In 2021 is voor het negende jaar op rij, na de herpositionering, een positief resultaat op contractactiviteiten gerealiseerd. Zie [bijlage 1 bij deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument in deze jaarrekening voor een toelichting. Er wordt door het Alfa-college derhalve geen Rijksbijdrage gebruikt voor het investeren in bijvoorbeeld contractstichtingen. Er worden tevens geen risicovolle financieringen met de Rijksbijdrage gedaan en er zijn geen investeringen in private activiteiten verricht.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Als gevolg van EVC kan het voorkomen dat studenten ingeschreven worden voor een beroepsopleiding bij het Alfa-college waarbij ze recht hebben op één of meer vrijstellingen voor (een) examenonderde(e)l(en). Deze vrijstelling(en) word(t)(en) niet meegeteld als onderwijsinspanning m.b.t. de klokurennorm. Een inschrijving die niet aan de wettelijke klokurennorm voldoet, wordt niet meegeteld voor inputbekostiging. Afhankelijk van de inspanning wordt het diploma dat wordt uitgegeven als gevolg van deze inschrijving, eventueel wel voor bekostiging aangemerkt. Voorgaande gedragsregels zijn opgenomen in interne gedragscodes en in het kaderdocument opleidingstrajecten Alfa-college.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Binnen de dienst Financiën en Administratie van het Alfa-college is d.m.v. een interne procedure vastgelegd dat als het cursusgeld van een deelnemer wordt betaald door een derde (veelal werkgever), de deelnemer hiervoor schriftelijk toestemming moet geven d.m.v. het afgeven van een zgn. cursusgeldverklaring. De controle op aanwezigheid van een cursusgeldverklaring is onderdeel van de jaarlijkse interne controles die uitgevoerd worden door de Studentenadministratie.

Het Alfa-college heeft geen eigen fonds voor les- en/of cursusgeld. De studenten worden regelmatig aangemaand. Indien een deelnemer niet betaalt, wordt de vordering overgedragen aan de deurwaarder. Nadat uit de acties van de deurwaarder blijkt dat de vordering definitief oninbaar is, wordt de vordering afgeboekt van de voorziening. Deze wordt dus niet in mindering gebracht op het cursusgeld dat wordt afgedragen aan OC&W.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Studenten mogen slechts eenmaal per schooljaar voor inputbekostiging bij BRON worden aangemerkt. Het komt echter voor dat studenten gelijktijdig worden ingeschreven voor meerdere opleidingen. Dit is mogelijk omdat bepaalde studenten recht hebben op vrijstellingen omdat er sprake is van EVC. Centraal vindt een controle plaats waarbij bekostiging van meervoudige inschrijvingen wordt uitgesloten.

Het komt tevens voor dat studenten kort na inschrijving worden uitgeschreven. Het is niet te vermijden dat studenten in bepaalde omstandigheden relatief snel de instelling verlaten. De uitstroom in oktober 2021 van nieuw binnengekomen studenten voor het schooljaar 2021/2022 betreft 32 studenten. Het totaal aantal nieuw binnengekomen studenten per 1 oktober 2021 bedraagt 6.629. Het aantal nieuwe inschrijvingen per 1 oktober 2021 is gebaseerd op studenten die in het schooljaar 2021-2022 tussen 1-8-2021 en 1-10-2021 nieuw zijn gestart met

een opleiding.

Het is gewenst dat wordt gestimuleerd dat studenten, ingeschreven bij educatie (voor deze studenten wordt door de gemeente een overeenkomst afgesloten met een instelling om educatie-onderwijs te verzorgen) een beroepsopleiding gaan volgen. Het gaat onder andere om anderstalige studenten die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidingsprogramma kunnen volgen in verband met hun taalniveau Nederlands of om autochtone studenten die door middel van dit programma met extra ondersteuning toch onderdelen van een beroepsopleiding op deze manier kunnen blijven volgen. Het beroepsopleidende deel van het programma vindt plaats op de beroepsopleiding. Deze studenten zijn ingeschreven op het crebo-nummer behorend bij de beroepsopleiding die zij volgen.

Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Studenten aan een beroepsopleiding binnen het Alfa-college worden conform werkelijkheid ingeschreven.

In het schooljaar 2021-2022 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2021 circa 51 studenten 'omgezwaard'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 12 april 2022. De tellingpopulatie van 1 oktober 2021 heeft een grootte van 12.227 bekostigde studenten.

Horizontale stapeling:

Een instelling mag per deelnemer in een kalenderjaar maar één diploma voor bekostiging meetellen (horizontale stapeling). Centraal wordt een eindcontrole in het studentenregistratie-systeem uitgevoerd waardoor bekostiging van meervoudige diplomering binnen een kalenderjaar wordt uitgesloten.

Verticale stapeling:

Verticale stapeling wordt voorkomen omdat studenten Alfa-college breed, bij de intake in de meest geschikte opleiding, met het meest geschikte opleidingsniveau worden ingeschreven.

Studenten worden in de meeste gevallen ingeschreven op basis van hun vooropleiding. Bij wijze van uitzondering (maatwerk) wordt van de regels m.b.t. toelaatbaarheid afgeweken.

Correcties op de outputbekostiging:

In het kalenderjaar 2021 zijn in het totaal 4.039 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 194 diploma's niet voor bekostiging in aanmerking gebracht, aangezien deze populatie een extra diploma op dezelfde datum met hetzelfde niveau heeft gehaald.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Binnen het Alfa-college is in een procedure met betrekking tot het opstellen van een offerte (het zogenaamde 'offerte-traject') het volgende vastgelegd: "In een overeenkomst die afgesloten wordt met een bedrijf of organisatie wordt vastgelegd wat wordt geleverd, tegen welke prijs, of er al dan niet sprake is van lumpsum bekostiging (reguliere inschrijving of contractactiviteiten) en of er eventueel cursusgeld verschuldigd is."

Maatwerktrajecten zijn CREBO gerelateerde trajecten waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor het eigen personeel.

Voor 2021 zijn er met de volgende organisaties maatwerk trajecten uitgevoerd:

Bedrijf / Instelling	Crebo	Maatwerk traject
1 Avitec Bouw B.V.	25095	Opperman bestratingen
2 PROBIS Nederland B.V.	25304	Lokaliseren en inspecteren van storingen in elektrotechnische installaties
3 Stichting Baalderborg Groep	25476	Verzorgende en verpleegtechnische handelingen
4 Stichting Woon- en zorgcentrum de Westerkim	25498	Helpende Plus

Thema 8: Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Het Alfa-college verzorgt geen onderwijs in het buitenland, met uitzondering van buitenlandse stages (beroepspraktijkvorming) van studenten. Wij hanteren voor buitenlandse studenten de Koppelingswet-procedure; uitsluitend buitenlandse studenten die rechtmatig in Nederland verblijven, tellen wij voor onze bekostiging mee.



Bijlagen Deel A

Bijlage 1: Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Niveau	De wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB	Bijzonderheden
1	<p>Entreeopleidingen:</p> <p>Instromers op dit opleidingsniveau beschikken niet over een diploma. Er zijn drie voorwaarden aan inschrijving van deze doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd vanaf 16 jaar, op 1 augustus vooraf-gaand aan het schooljaar waarin gestart wordt met Entree; - niet in het bezit van een diploma dat toelating biedt tot mbo-2, 3 of 4; - afgelopen 2 jaar niet ingeschreven in een niveau 1/Entree opleiding. 	<p>Aanmelders voor Entree kunnen ook verwezen worden naar een externe zorg- of begeleidingspartner. Samen met deze partners kan een pre-Entree programma worden opgesteld, waarin gewerkt wordt aan schoolbaarheid en leerbaarheid. Ook n.a.v. het Studieadvies binnen 4 maanden, kan een student doorverwezen worden naar een ander traject.</p> <p>Een diploma van een Entree-opleiding kent twee mogelijke uitstroomadviezen: richting arbeidsmarkt of doorstroom naar niveau 2. Voor doorstroom naar niveau 2 is het perspectief op 2F voor Nederlands en rekenen cruciaal.</p>
2	<p>Basisberoepsopleidingen:</p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma entree-opleiding of niveau 1/AKA - diploma vmbo bb - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo 	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder vmbo-diploma toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 2 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
3	<p>Vakopleidingen:</p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kb, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Middenkaderopleidingen:</p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma vmbo kb, gl of tl - diploma mavo - overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo - diploma mbo niveau 2 of 3 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>
4	<p>Specialistenopleidingen:</p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding 	<p>In uitzonderingsgevallen kan de jongere zonder vmbo-diploma of met een diploma vmbo-bb, toch toegelaten worden tot een opleiding op niveau 3 of 4 door gebruik te maken van de regeling Bijzondere Toelating. De verklaring van het succesvol doorlopen van deze procedure wordt in het dossier van de student opgenomen.</p>

Beroepsopleiding

Voor de basisberoepsopleiding moet je voldoen aan 1 van de volgende voorwaarden:

- Je hebt een diploma lbo, vbo, vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg, mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.
- Je hebt een diploma entreeopleiding of basisberoepsopleiding (niveau 2).
- Je hebt een bewijs dat je de eerste 3 leerjaren van de havo of het vwo goed hebt doorlopen. Dit bewijs heeft de overheid erkend.

Vakopleidingen

- Je hebt een diploma lbo, vbo of vmbo kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg, mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.
- Je hebt een diploma basisberoepsopleiding (niveau 2) of vakopleiding (niveau 3).
- Je hebt een bewijs dat je de eerste 3 leerjaren van de havo of het vwo goed hebt doorlopen.

Middenkaderopleiding

Dit is een volledige opleiding van 3 of 4 jaar. Hiervoor gelden dezelfde eisen als de vakopleiding (niveau 3).

Bijlage 2: Aantal studenten, inclusief cursisten en leerlingen

Aantal deelnemers Educatie en Vavo

Aantal deelnemers educatie en vavo per 1 oktober 2021				
	2019	2020	2021	
educatieve trajecten	2072	1911	2001	
vavo	651	312	322	
Totaal	2723	2223	2323	

Aantal deelnemers Educatie

Aantal deelnemers educatie 1 oktober 2021		Groningen	Leek	Hoogeveen	Hardenberg	Totaal
WEB-trajecten	Taal en rekenen	88	34	20	80	222
	Alfabetisering allochtonen WEB	0	0	0	0	0
	Nederlands als tweede taal NT2	429	140	123	1	693
	Subtotaal	517	174	143	81	915
Niet-WEB-trajecten	Alfabetisering allochtonen niet WEB	0	0	0	0	0
	Inburgering	257	19	120	141	537
	Re-integratie	0	0	0	0	0
	Activering	17	0	37	0	54
	Professionele redzaamheid	0	0	0	45	45
	Formele educatie	450	0	0	0	450
	Subtotaal	724	19	157	186	1086
	Totaal	1241	193	300	267	2001

Aantal ingeschreven studenten mbo

Aantal ingeschreven bekostigde studenten mbo				
peildatum 31 december 2021				
		2019	2020	2021
Groningen	BBL	1.536	1.584	1.537
	BOL	6.821	6.852	6.204
		8.357	8.436	7.741
Hoogeveen	BBL	798	796	823
	BOL	1.853	1.740	1.494
		2.651	2.536	2.317
Hardenberg	BBL	664	694	641
	BOL	1.489	1.504	1.305
		2.153	2.198	1.946
subtotaal	BBL	2.998	3.074	3.001
	BOL	10.163	10.096	9.003
totaal		13.161	13.170	12.004

Aantal ingeschreven studenten per niveau

Aantal ingeschreven bekostigde studenten mbo per niveau peildatum 31 december 2021			
	2019	2020	2021
niveau 1	448	426	373
niveau 2	2.515	2.541	2.339
niveau 3	3.405	3.259	2.610
niveau 4	6.793	6.944	6.682
totaal	13.161	13.170	12.004

De aantallen studenten mbo 2021 in bovengenoemde twee tabellen zijn op 13 april 2022 uit onze eigen systemen gegenereerd en hebben als peildatum 31 december 2021.

Bijlage 3: Resultaten studenttevredenheid

Resultaten studenten-enquête Afstandsleren mei 2021

De belangrijkste resultaten zijn:

- Het percentage dat aangeeft zowel op afstand als op school te leren stijgt licht. Vooral op de Admiraal de Ruyterlaan neigt de mening meer naar leren op school (76% geeft bij leren op afstand aan hiermee oneens en zeer oneens te zijn).
- Het gevoel van werkdruk verandert niet over de enquêtes. Studenten in Hoogeveen geven aan de minste werkdruk te ervaren (50% scoort hier mee oneens en zeer mee oneens te zijn).
- Beschikbaarheid van faciliteiten is nog steeds geen probleem.
- Contact met docenten: dit wordt nog steeds vergelijkbaar over de enquêtes gescoord. 60% kan met zijn vragen bij docenten terecht. Hardenberg (67%) en Hoogeveen (66%) scoren hier beter dan de andere locaties. Wel moet gezegd worden dat het beeld op Kardinge divers is: hier geeft ook 15% aan niet bij de docenten terecht te kunnen.
- Contact met mentor: dit wordt nog steeds redelijk goed gewaardeerd. 49% van de studenten heeft hier een positieve mening. Op alle locaties, m.u.v. Hardenberg geeft echter ook meer dan 20% (op de Admiraal de Ruyterlaan zelfs 37%) aan dat hun mentor/coach niet weet hoe het met hen gaat.
- Gemiddeld geeft 26% aan voldoende contact te hebben met medestudenten. De Admiraal de Ruyterlaan, Bouma en Hardenberg scoren hier iets lager dan de andere locaties.
- Hoewel nog steeds het grootste deel van de studenten aangeeft liever op school te leren dan via afstandsleren (68%), zijn er toch op een aantal locaties (Bouma, Hoogeveen en Kluiverboom) studenten die ook leren via afstand wel prettig vinden.
- Hoewel slechts 37% van de studenten aangeeft tevreden te zijn over de roosters in deze digitale tijd, geven studenten op de Bouma, in Hardenberg en op Kardinge hier een veel positiever beeld.
- Men is nog steeds niet tevreden over de informatie vanuit school, Kardinge scoort hier positief.

Deelnemertevredenheid

Regio	Admiraal de Ruyterlaan	Bouma	Kardinge	Kluiverboom	Hardenberg	Hoogeveen	Alfa-college
Onderwijs en begeleiding	3,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,5	3,4
Informatie	3	2,9	3,2	3,1	3,1	3,2	3,1
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,7	3,6	3,8	3,5	3,7	3,7	3,7
Lesmateriaal en toetsen	3,2	3	3,3	3,2	3,2	3,3	3,2
Stage BOL school	3,2	2,9	3,2	3,2	3,2	3,3	3,2
Stage BOL leerbedrijf	4	3,7	3,7	3,8	3,9	4	3,9
Werkplek BBL school	3,4	3,2	-	3,6	3,5	3,5	3,5
Werkplek BBL werkplek	3,9	4	-	3,9	4	4	4

* de scores zijn bepaald op een 5-puntsschaal

Studentenenquête januari 2021 Afstandsleren

Een aantal vragen gerubriceerd per vraag en locatie (1= zeer mee eens / 5 = zeer mee oneens)

6. Ik leer bij het afstandsleren net zo veel als op school.									
	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal	Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom
1	11%	6%	8%	5%	11%	7%	10%	5%	9%
2	14%	8%	12%	10%	13%	11%	14%	10%	12%
3	23%	19%	14%	11%	15%	17%	13%	20%	10%
4	29%	34%	32%	30%	23%	42%	27%	15%	38%
5	22%	33%	34%	44%	38%	23%	36%	50%	31%

Het percentage dat aangeeft zowel op afstand als op school te leren stijgt licht. Vooral op de Admiraal de Ruyterlaan neigt de mening meer naar het leren op school (76% geeft aan hiermee oneens en zeer oneens te zijn).

7. Ik ervaar tijdens het afstandsleren meer werkdruk dan bij het leren op school.

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom	
1	18%	18%	17%	21%	25%	13%	17%	5%	15%
2	22%	21%	21%	19%	14%	28%	16%	20%	22%
3	20%	24%	21%	24%	19%	18%	17%	45%	23%
4	20%	20%	23%	23%	23%	28%	23%	20%	20%
5	19%	17%	18%	13%	19%	13%	27%	10%	20%

Het gevoel van werkdruk verandert niet over de enquêtes. Studenten in Hoogeveen geven aan de minste werkdruk te ervaren (50% scoort hier mee oneens en zeer mee oneens te zijn).

9. Ik heb voldoende faciliteiten als bijvoorbeeld een rustige werkplek en een geschikte laptop om op afstand te kunnen leren.

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom	
1	45%	39%	34%	29%	43%	34%	33%	35%	33%
2	25%	30%	29%	27%	23%	33%	29%	35%	28%
3	15%	16%	19%	18%	17%	19%	20%	25%	20%
4	9%	11%	13%	17%	8%	12%	14%	5%	14%
5	5%	4%	5%	9%	9%	2%	4%	0%	5%

Beschikbaarheid van faciliteiten is nog steeds geen probleem!

12. Wanneer ik vragen heb, kan ik bij mijn docenten terecht

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom	
1	36%	26%	25%	20%	30%	27%	24%	35%	19%
2	36%	34%	35%	32%	26%	40%	42%	20%	35%
3	18%	25%	26%	29%	24%	26%	22%	25%	30%
4	7%	12%	10%	14%	14%	5%	11%	5%	11%
5	4%	3%	4%	5%	6%	2%	1%	15%	5%

Dit wordt nog steeds vergelijkbaar over de enquêtes gescoord. 60% kan met zijn vragen bij docenten terecht. Hardenberg (67%) en Hoogeveen (66%) scoren hier beter dan de andere locaties. Wel moet gezegd worden dat het beeld op Kardinge divers is: hier geeft ook 15% aan niet bij de docenten terecht te kunnen.

13. Mijn mentor/coach weet hoe het met mij gaat

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal	Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom
1		21%	22%	14%	17%	25%	21%	20%	27%
2		27%	27%	17%	23%	37%	31%	20%	27%
3		25%	27%	32%	35%	23%	26%	35%	22%
4		15%	14%	14%	11%	8%	14%	15%	19%
5		12%	10%	23%	14%	7%	8%	10%	5%

Dit wordt nog steeds redelijk goed gewaardeerd. 49% van de studenten heeft hier een positieve mening. Op alle locaties m.u.v. Hardenberg geeft echter ook meer dan 20% (op de Admiraal de Ruyterlaan zelfs 37%) aan dat hun mentor/coach niet weet hoe het met hen gaat.

15. Ik heb tijdens het afstandsleren voldoende contact met mijn medestudenten.

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal	Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom
1	16%	9%	9%	4%	13%	9%	7%	15%	12%
2	26%	18%	17%	13%	20%	13%	26%	15%	18%
3	26%	30%	28%	25%	16%	33%	30%	35%	29%
4	20%	26%	24%	20%	26%	28%	23%	35%	21%
5	11%	17%	22%	38%	25%	17%	14%	0%	20%

Gemiddeld geeft 26% aan voldoende contact te hebben met medestudenten. De Admiraal de Ruyterlaan, Bouma en Hardenberg scoren hier iets lager dan de andere locaties.

16. Ik leer liever op school dan via afstandsleren

	mei-21	jan-21	mei-21	Admiraal	Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom
1	42%	56%	50%	50%	49%	51%	60%	55%	43%
2	16%	17%	18%	21%	16%	19%	10%	15%	21%
3	19%	12%	15%	19%	14%	15%	10%	15%	14%
4	10%	8%	8%	3%	8%	7%	6%	15%	13%
5	12%	7%	9%	7%	13%	8%	14%	0%	9%

Hoewel nog steeds het grootste deel van de studenten aangeeft liever op school te leren dan via afstandsleren (68%), zijn er toch op een aantal locaties (Bouma, Hoogeveen en Kluiverboom) studenten die ook leren via afstand wel prettig vinden.

18. Ik ben tevreden over het rooster tijdens de digitale lessen.

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom	
1	21%	11%	12%	13%	15%	11%	13%	25%	9%
2	25%	24%	25%	21%	34%	29%	23%	45%	16%
3	30%	33%	32%	36%	22%	38%	36%	25%	28%
4	13%	15%	15%	11%	13%	14%	16%	5%	23%
5	11%	17%	16%	19%	16%	8%	12%	0%	24%

Hoewel slechts 37% van de studenten aangeeft tevreden te zijn over de roosters in deze digitale tijd, geven studenten op de Bouma, in Hardenberg en op Kardinge hier een veel positiever beeld.

19. Ik ben voldoende geïnformeerd over de roosters en roosterwijzigingen

	mei-20	jan-21	mei-21	Admiraal Bouma	Hardenberg	Hoogeveen	Kardinge	Kluiverboom	
1		11%	11%	17%	11%	8%	9%	20%	11%
2		25%	22%	12%	20%	23%	30%	35%	22%
3		30%	31%	32%	27%	35%	31%	20%	30%
4		19%	19%	18%	18%	23%	17%	25%	18%
5		14%	17%	21%	24%	11%	13%	0%	19%

Men is nog steeds niet tevreden over de informatie vanuit school, Kardinge scoort hier positief!

Bijlage 4: Onderwijsresultaten

Tabel rendement Entree

Rendement Entree-opleidingen in %	2017-2020	2018-2021
Locatie		
Admiraal de Ruyterlaan	80,7	77,2
Boumaboulevard	74,5	76,0
Kardinge	92,0	93,7
Kluiverboom	80,0	81,7
Hardenberg	86,6	77,3
Hoogeveen	83,1	82,9
Totaal	81,8	85,3

Jaarresultaat

Jaarresultaat	Schooljaren			Norm
	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020	2018 t/m 2021	
Niveau				
Niveau 2	68,40%	68,6%	69,7%	67,0%
Niveau 3	72,40%	73,0%	72,6%	68,0%
Niveau 4	74,80%	72,1%	70,2%	68,0%

Diplomaresultaat

Diplomaresultaat	Schooljaren			Norm
	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020	2018 t/m 2021	
Niveau				
Niveau 2	61,8%	59,6%	60,2%	61,0%
Niveau 3	74,5%	73,2%	73,2%	70,0%
Niveau 4	78,5%	75,5%	73,4%	70,0%

Startersresultaat

Startersresultaat	Schooljaren			Norm
	2016 t/m 2019	2017 t/m 2020	2018 t/m 2021	
Niveau				
Niveau 2	83,6%	82,7%	82,9%	79,0%
Niveau 3	83,4%	83,1%	82,4%	82,0%
Niveau 4	85,0%	84,5%	83,3%	82,0%

Bijlage 5: Beroepsopleidingenaanbod

Opleiding	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg	Assen
Bouwtechnische opleidingen	X	X	X	
Brood en Banket		X		
Commerciële opleidingen	X	X	X	
Detailhandel	X	X	X	
Dienstverlening niveau 2	X	X	X	X
Dokters-, tandarts-, apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X	X	X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Game architecture & design	X			
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X		X	
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X			
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
MBO-Productonderzoeker (Human technology)	X			
MBO-Verpleegkundige	X	X	X	
Metaal/Werktuigbouwkunde		X	X	
Mode	X			
Motorvoertuigentechniek		X		
MultiMedia Design	X			
Onderwijsassistent	X	X	X	
Procestechniek		X		
Schoonheidsverzorging	X	X		
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Sociaal-agogisch werk	X	X	X	
Sport en bewegen	X			X
Transport en logistiek	X	X	X	
Uniformberoepen	X	X		
VAVO (vmbo-tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	
Weg- en Waterbouw	X			

Bijlage 6: Personeel

6.1 Formatie

Formatie in aantallen

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
Vast	man	249	37	72	77	3	438
	vrouw	331	84	100	151	3	669
Tijdelijk	man	67	11	11	23	3	115
	vrouw	110	37	22	42	2	213
Totaal	man	316	48	83	100	6	553
	vrouw	441	121	122	193	5	882
Eindtotaal	man + vrouw	757	169	205	293	11	1435

Bron: bronbestand YouForce, peildatum 31-12-2021

Formatie in FTE

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal
Vast	man	218	33	65	71	3	390
	vrouw	248	64	73	117	3	504
Tijdelijk	man	47	10	9	20	2	88
	vrouw	68	23	14	33	2	140
Totaal	man	264	43	73	91	5	478
	vrouw	316	87	86	150	5	644
Eindtotaal	man + vrouw	580	130	160	241	10	1.121

Bron: bronbestand YouForce, peildatum 31-12-2021

Formatie FTE uitzend-payroll

	2021	2020	2019
OP - uitzendkrachten	2,3	3,3	0,1
OP - payroll	0,7	2,1	6,6
OBP - uitzendkrachten	4,5	2,2	0,3
OBP - payroll	1,0	2,1	5,3
Totaal	8,5	9,7	12,3

Bron: Randstad

6.2 Samenstelling personeelsbestand

Leeftijdsverdeling

Leeftijd	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hoogeveen	BDV	CVB	Eindtotaal	%
<25 jaar	man	6	4		4		8	1%
	vrouw	8	3	4	2		16	1%
Totaal <25 jaar		14	7	4	6	0	24	2%
25-34 jaar	man	65	7	8	14		99	7%
	vrouw	93	37	35	29		167	12%
Totaal 25-34 jaar		158	44	43	43	0	266	19%
35-44 jaar	man	88	11	14	24		126	9%
	vrouw	117	34	30	54	3	195	14%
Totaal 35-44 jaar		205	45	44	78	3	321	22%
45-54 jaar	man	83	10	21	31	2	143	10%
	vrouw	107	26	34	60	2	224	17%
Totaal 45-54 jaar		190	36	55	91	4	367	26%
55-64 jaar	man	68	15	32	24	1	140	10%
	vrouw	108	20	19	46		192	13%
Totaal 55-64 jaar		176	35	51	70	1	332	23%
>64 jaar	man	6	1	8	3	3	22	2%
	vrouw	8	1		2		16	1%
Totaal >64 jaar		14	2	8	5	3	38	3%
Eindtotaal		757	169	205	293	11	1435	100%

Bron: bronbestand YouForce, peildatum 31-12-2021

Verhouding M/V management

	man	vrouw
CvB	2	
concerncontroller		1
directeur	4	4
manager bedrijfsvoering	3	3
opleidingsmanager	18	15
totaal	27	23

Bron: bronbestand YouForce, peildatum 31-12-2021

Betrekkingssomvang medewerkers op 31-12-2021

	Geslacht	Regio Groningen	Regio Hardenberg	Regio Hogeveen	BDV	CvB	Eindtotaal	%
<1 fte	man	176	17	27	34	2	256	18%
	vrouw	382	107	108	157	2	756	53%
1 fte	man	138	31	56	66	4	295	21%
	vrouw	58	14	14	36	3	125	9%
>1 fte	man	2					2	0%
	vrouw	1					1	0%
totaal		757	169	205	293	11	1435	100%

Bron: bronbestand YouForce, peildatum 31-12-2021

6.3 Loopbaan en ontwikkeling

Professionalisering 2021

Coachpool	2021	2020
Individuele coachtrajecten	45	35
Loopbaangesprek	22	21
Teamgerichte intervisie/teamcoaching		6 teams
Alle medewerkers		
GoodHabitZ (actief account)	1037	974
Tech Savvy modules	302	120
Ontwikkelprogramma Krachtig adviseren	50	
Masternetwerkbijeenkomst	25	17
Lean Six Sigma	20	
Privacy en AVG	17	
Workshop Zakelijk Tekenen	15	
Projectmatig werken	14	
Workshop "De regie op jouw loopbaan"		12
Faciliteren en creatief probleem oplossen	9	
Creatief schrijven	9	
The 7 habits of highly efficient people (Covey)	9	
Cambridge English		12
Design thinking	8	16
Gewoon goed Nederlands	8	
Critical Friend	7	9
Onderwijspersoneel		
Bevoegdheidstrajecten	45	23
Masteropleiding met lerarenbeurs	21	20
Onderwijscoach 1,2 en 3	37	10
PDA (1-jarige instructeursopleiding)	4	6
Scrum at school		12
Passend Onderwijs 1,2 en 3	37	12
Basiscursus de vijf rollen van de docent		10
Basiscursus onderwijscoach		10
Leergang Onderwijsmaker	17	20
Leergang Samen leren door innoveren	6	10
Leergang A teachers Road to Excellence	10	8
Klassenmanagement	6	7
Culturele perspectieven op het onderwijs	41	
Masterclass Duurzaamheid en Educatie	47	
Webinar welbevinden jongeren in coronatijd	326	
Activerende didactiek	5	8
Online activerende didactiek	19	

Webinar Hybride lesgeven	249	
Webinar 7 gewoonten die studenten succesvol maken (Covey)	34	
Assessorentraining Nederlands	14	4
Assessorentraining Engels	2	10
Constructeur/vaststeller	8	14
Examinering		
Training nieuwe examenorganisatie	509	
Training voor SEC- en LEC-leden	81	14
Afname en beoordeling praktijkexamens	68	14
Basiskennis examinering en diplomering	20	135
Management/leiderschap		
Individuele managementopleiding	5	5
Intern leiderschapsprogramma Soul in the game		
Leiderschapsreis (ontwikkelprogramma potentieel lg.)	12	12
Vitaliteit/Gezondheidsmanagement		
Workshop duurzame inzetbaarheid		53
Workshop Vitaal in je werk/ veerkracht		26
Workshop Amplitie		26
Maak werk van je talent		10
Mindfulness	8	22
Effectief en stressvrij werken	16	22
Health check	87	
Stoppen met roken		4
Goed slapen doe je zo	15	10
Vrolijk door de overgang (Hormonen)	15	8
Sporten op Kardinges		3
Cascaderun		
4 Mijl van Groningen online	56	25
Tocht om de Noord	16	
Mind zit		22
Tai chi	6	
Alfa voetbal team		15
Stoelshiatsu	50	38

Bron: informatie LONT-academie

Vacatures 2021

Aantal vacatures	2021	2020	2019
OP	81	48	43
OBP	100	53	53
Totaal	181	101	96

Bron: YouForce/informatie HRM

Loopbaan en mobiliteit 2021

Loopbaantrajecten	2021	2020
Aantal medewerkers individuele loopbaantrajecten	22	21
Aantal loopbaangesprekken	29	38
WW-ers		
Totaal aantal WW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2021)	16	21
Gemiddeld aantal WW-gerechtigden per maand	33	37
Totaal aantal BW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2021)	22	26
Gemiddeld aantal BW-gerechtigden per maand	42	46
In traject bij een re-integratiebureau	16	13
Kansarm (bijv. actuele relevante ervaring, leeftijd, verblijf in (B)WW)	21	27

Bron: LONT-academie/Financiën

Bijlage 7: Invloed belanghebbenden

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveldmedewerkers	Docenten geven les op werkplek
	Medewerkersstages in het werkveld	Werkveld examineert mee
	Inbreng werkveld tijdens voorlichtings- en wervingstraject	Ontwikkeling Proeven van Bekwaamheid
	Contractonderwijs	Aanpassing BPV-opdrachten
	Lessen op locatie bij bedrijven	Onderwijs wordt flexibeler, bedrijven geven Alfa-college een rol bij de scholing van hun personeel
	Campusontwikkelingen	Bedrijven en instellingen ontwikkelen samen onderwijscurriculum
Studenten	Eigen waarderingsonderzoeken onder studenten	Roosteraanpassingen, lesprogramma, tevredenheid
	Panelgesprekken met studenten, studentenarena's	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
	Inloopsprekuren	Lokaalaanpassingen
	Studentenraad	Verbetering kwaliteit onderwijs
	JOB-Monitor	Beter gebruik leermiddelen, roosters, lesprogramma
Ouders	Ouderavonden	Verbetering begeleiding deelnemers door ouders en school
	In voorlichting specifieke informatie voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Op vmbo-scholen ook voorlichting voor ouders	Verbetering informatievoorziening ouders
	Verbeterde informatiestroom naar ouders, ook van 18-plussers	Verbetering informatievoorziening ouders
Alumni	Reünies met informele terugblik op opleiding	Aanpassing onderwijsprogramma
	Terugkomdagen half jaar na afronden opleiding	Gastlessen
	Onderzoek onder gediplomeerde schoolverlaters	Voorlichting studenten
Toeleverend onderwijs	Overleg met vo-scholen over doorlopende leerlijnen	Afstemming programma Meeloopdagen Voorlichting (Open dagen, informatieavonden)
Afnemend onderwijs	Aansluiting/overgang mbo-hbo	Afstemming programma
Medewerkers	Medewerkersonderzoek	Taakverdeling, werkdruk,
	Werkoverleg	Vormgeven onderwijs

Bijlage 8: Samenstelling RvT, OR, SR en IAR

De **Raad van Toezicht** kende in 2021 de volgende samenstelling:

- mevrouw E. Bakelaar MBA, voorzitter
- de heer H. Kox MA MBA, lid
- mevrouw W.S. Zwart MA, lid
- de heer mr. G. Buiten, lid
- mevrouw drs. A. van Nimwegen-Mulder, lid

Teneinde de Raad van Toezicht te ondersteunen in zijn toezichhoudende taken heeft de raad twee commissies bestaande uit leden uit zijn midden.

De auditcommissie bestond in 2021 uit:

- de heer mr. G. Buiten, voorzitter
- mevrouw drs. A. van Nimwegen-Mulder, lid

De onderwijscommissie bestond in 2021 uit:

- de heer H. Kox MA MBA, lid
- mevrouw W.S. Zwart MA, lid

Ultimo 2021 kende de **Ondernemingsraad** de volgende samenstelling:

voor de kiesgroep regio Hardenberg:

- Roelco Huiskes, lid
- Nilanka Augustijn, vice-voorzitter

voor de kiesgroep regio Hogeveen*):

- Claudia van der Veen, lid
- José Verhage, lid

voor de kiesgroep regio Groningen - Adm. de Ruyterlaan:

- Fred den Elzen, lid
- Els van Schaik, lid

voor de kiesgroep regio Groningen - Boumaboulevard:

- Aletta Buiskool, secretaris (tot 15 december 2021)
- Arjen Valk, lid

voor de kiesgroep regio Groningen - Kardinge:

- Egge Knol, lid

voor de kiesgroep regio Groningen - Kluiverboom:

- Johanna Albers, lid
- Marije Reitsma, lid

voor de kiesgroep Bedrijfsvoering/College van Bestuur*):

- Tjeerd Beijleveldt, voorzitter
- Ido Venhuizen, lid

*) Er zijn geen medewerkers uit de kiesgroep Hoogeveen en de kiesgroep Bedrijfsvoering/College die zich beschikbaar hebben gesteld voor een zetel in de Ondernemingsraad. De voor deze kiesgroepen bestemde zetels worden op grond van het Reglement OR bezet door medewerkers uit andere kiesgroepen. In artikel 13 lid 4 staat hierover: niet-bezette zetels in een kiesgroep kunnen ingenomen kunnen worden door een niet-verkozen kandidaat uit een andere kiesgroep met de met de meeste stemmen.

Ultimo 2021 kende de **Studentenraad** de volgende samenstelling:

- Sam van der Sluis (Voorzitter- locatie Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Demi Hoogerwerf (Vicevoorzitter- locatie Kardinge, Groningen)
- Marko Nieland (Secretaris- locatie Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Hanling Su (Penningmeester locatie Admiraal de Ruyterlaan, Groningen)
- Fleur v.d. Wal (Algemeen Lid DB- locatie Kluiverboom, Groningen)
- Esther Lougheed (lid- locatie Hardenberg)
- Dewey Everts (lid- locatie Boumaboulevard, Groningen)
- Ivo Krikken (lid- locatie Kardinge, Groningen)
- Marleen Zuidersma (lid- locatie Hoogeveen)
- Jorn Bottinga (lid- locatie Boumaboulevard, Groningen)

Instellingsadviesraad

In 2021 hebben de volgende personen de digitale bijeenkomst van de Instellingsadviesraad bijgewoond:

- De heer E. Bos, Groningen City Club
- De heer G. Vos, o.a. aanjager Gelijke Kansen Alliantie
- Mevrouw J. Gomashie, Hanzehogeschool
- De heer H. Kieft, Masevon,
- De heer D. Bultje, Healthy Ageing Network Northern Netherlands
- De heer F. de Boer, Equans
- De heer N. Benders, CSG
- Mevrouw M. Huisinga, de Jong en Laan
- De heer F. Emmelkamp, Woon- en zorgcentrum De Westerkim
- De heer G. Flinterman, Recycleplan
- Mevrouw S.H. Santema, NHL Stenden Hogeschool
- Mevrouw A. Bezuyen, Kinderopvang CKC Drenthe

Bijlage 9: (Neven)functies CvB en RvT

(Neven)functies College van Bestuur en Raad van Toezicht

De heer drs. W. Moes, voorzitter College van Bestuur

- Lid van de Adviescommissie Onderwijskunde van de Rijksuniversiteit Groningen

- Lid Raad van Toezicht SKSG
- Ambassadeur 'Kans 050'
- Lid Raad van Toezicht NICE
- Lid bestuur Stichting Bijzondere Leerstoelen Onderwijsrecht (als afgevaardigde namens de Federatie Christelijk Mbo)

De heer mr. E.R. van der Werff, lid College van Bestuur

- Bestuurslid Wad & Design
- Lid Raad van Toezicht Accare, (per 18-03-2021)

Mevrouw E. J. van Zee- Bakelaar MBA, voorzitter Raad van Toezicht

- Bestuurder Biblionet Drenthe
- Raadslid gemeente Ommen
- Lid algemeen bestuur SPN
- Lid algemeen bestuur VOB (Vereniging Openbare Bibliotheken)

De heer H. Kox MA MBA, lid Raad van Toezicht

- Directeur Publieke Gezondheid, GGD Drenthe
- Partner/DGA Van Groningen de Zeeuw b.v. (tot 1-11-2021)
- Voorzitter Raad van Commissarissen Cedin b.v. (tot 1-6-2021)
- Lid adviesraad CMO STAMM (per 1-10-2021)
- Commissaris Van Groningen de Zeeuw (per 1-11-2021)

Mevrouw W.S. Punte-Zwart MA, lid Raad van Toezicht

- Directeur Komvoor
- Lid landelijk vakoverleg erfgoededucatie (tot 31 maart 2021)
- Voorzitter Levende Talen Nedersaksisch
- Lid hoofdbestuur Vereniging voor Leraren Levende Talen
- Bestuurslid Genootschap Onze Taal

De heer G. Buijter, lid Raad van Toezicht

- Manager Regionale Fondsen NV NOM, Groningen
- Bestuurslid Stichting Vrienden van het Behouden Huys, Haren
- Voorzitter Raad van Commissarissen Nedmag Holding bv, Veendam

mevrouw A. J. M. Mulder, lid Raad van Toezicht

- Directeur bedrijfsvoering Caparis
- Lid Raad van Toezicht Exodus Noord en Oost Nederland

Bijlage 10: Realisatie Kwaliteitsafspraken

Speerpunt 1 Opleiden voor de samenleving van de toekomst

Thema	Beloften eind 2022	Stand van zaken dec. 21	Verklaring van afwijking	Wat gaan we doen
Versterking Techniek Kansen in Techniek	<p>Hebben we de doorlopende leerlijn (aansluiting op kennis, integraal onderdeel keuzedeel) vmbo-mbo specifiek richting techniek samen met het vmbo ontwikkeld en geïmplementeerd.</p>	<p>Er is sprake van een doorlopende leerlijn voor techniek in Groningen en in Hoogeveen. Als pilot is in Hoogeveen het Turbo-programma vmbo-mbo uitgevoerd. Leerlingen van het vmbo zijn uitgenodigd om in de maand juni onderdelen uit te voeren van leerjaar 1 mbo. Dit heeft geresulteerd in 9 leerlingen die bij ICT, Werktuigbouw, Elektro en Installatietechniek significante onderdelen hebben uitgevoerd en behaald. Voor komend schooljaar wordt dit programma gestart vanaf februari 2022.</p> <p>In Hardenberg is een doorlopende leerlijn met verschillende vo scholen in voorbereiding.</p>		<p>Doorlopende leerlijn in schooljaar 21-22 concretiseren in Hardenberg.</p>
	<p>Is de doorstroom van vmbo-leerlingen naar de technische opleidingen in het mbo merkbaar vergroot.</p>	<p>Deze belofte is onderdeel van STO (Sterk Techniek Onderwijs), daarin wordt aan de belofte gewerkt.</p>	<p>Ondanks dat er sprake is van krimp in het algemeen in het mbo (minder instroom vmbo studenten in het mbo), is wel het aantal studenten dat vanuit het vmbo instroomt richting techniek toegenomen. Ten opzichte van schooljaar 17-18 toen de KA startte is er een groei van 2.7%.</p>	

Versterking Techniek Vernieuwing Techniekprogramma's	Hebben wij dit nieuwe opleidingsaanbod volledig geïmplementeerd.	Dit 'nieuwe opleidingsaanbod' is voor de volgende opleidingen geïmplementeerd: Installatie & elektro, commercieel energie technicus, engineering en technische informatie + modularisering van technische beroepsopleidingen.		
Toekomstbestendig bouwen	Hebben wij een nieuw curriculum TI BOL niveau 4 ontwikkeld.	Dit nieuwe curriculum is ontwikkeld en wordt ingezet vanaf schooljaar 21-22.		
	Hebben wij alle vernieuwde curricula en modules geïmplementeerd.	Vanaf schooljaar 21-22 zijn de vernieuwde curricula en modules ingezet.		
Energie en Duurzaamheid	Kunnen studenten up-to-date onderwijs volgen op de 4 vermelde vakterreinen (geothermie, warmtepompen, waterstoftechniek, biogas/groen gas).	Studenten volgen op al onze locaties up-to-date onderwijs. Focus ligt vooral op warmtepompen en waterstoftechniek en de meer algemene onderdelen van Energie en Duurzaamheid.		
		Up-to-date onderwijs op dit gebied is onderdeel van het duurzaamheidscentrum in Hoogeveen wat vanaf schooljaar 21-22 is gestart. In Hardenberg is dat zichtbaar in thema lessen die worden aangeboden bijv. in de opleiding monteur werktuigbouwkunde.		
		In Groningen is een nieuwe opleiding gestart waar deze thema's aan de orde komen; commercieel energie technicus. Ook is daar een warmtepompcentrum en participatie aan verschillende waterstofprojecten.		

	<p>Wordt op al onze locaties minstens 1 project uitgevoerd op het thema Energie en Duurzaamheid.</p>	<p>In al onze regio's zijn projecten op het gebied van Energie en Duurzaamheid in samenwerking met regionale partners. Bijv. in het project de waterstofwijk in Hogeveen. In Groningen is bijv. het project Tiny Houses. Ook is er het Energiecarrousel: een verzameling van modules met leeractiviteiten en opdrachten, gericht op verschillende onderdelen binnen de energietransitie.</p> <p>In Hardenberg wordt bijv. i.s.m. lokale bedrijven lesmateriaal ontwikkeld voor voorlichting op gebied van Energie en Duurzaamheid.</p> <p>Ook wordt er op de locaties de koppeling van Energie en Duurzaamheid gemaakt naar burgerschapslessen en -activiteiten.</p>		
	<p>Hebben wij een Community of Practice operationeel.</p>	<p>Een COP is operationeel in de RIF Fieldlab Practice.</p> <p>Ook is een COP vanuit het duurzaamheidscentrum in Hogeveen gestart. Tot slot is er een COP in het SDG-house in Hogeveen (sustainable development goals).</p>		
<p>Healthy Ageing</p>	<p>Zijn studenten die een zorgopleiding gevolgd hebben, goed inzetbaar in het werkveld van vandaag en morgen.</p>	<p>Doordat wij samenwerken met het werkveld aan en in onze zorgopleidingen en LLO-activiteiten, is die aansluiting met het werkveld goed en dat zorgt er mede voor dat studenten ook goed inzetbaar zijn in het werkveld. Collega's uit het werkveld komen op onze scholen en docenten komen in het werkveld om zo samen onderwijs te verzorgen.</p>		

	<p>Is het Alfa-college een relevante kennispartner voor Healthy Ageing in Noord- en Oost-Nederland.</p>	<p>Wij zijn een relevante kennispartner op het thema Healthy Ageing. Dit onderhouden en versterken we o.a. door participatie in netwerken als het Zorg Innovatie Forum, Netwerk Zon en de HANNN. Ook door bijv. de Vitaliteitscampus wordt dit alleen maar verder uitgebreid. Aansluiten bij overheden en werkveld, incl. hbo-onderwijs zijn belangrijke onderdelen hierbij. We worden ook zelf benaderd door diverse partners; er is een duidelijke wisselwerking.</p>		
	<p>Nemen medewerkers blijvend verantwoordelijkheid en regie voor eigen werkplezier en gezondheid en zijn ze daarin een rolmodel voor studenten en collega's.</p>	<p>Door alle gesprekken met medewerkers met het model 'School voor Ontwikkeling' te houden in combinatie met de aangeboden modules rondom leefstijl, verwachten we dat het een blijvende verantwoordelijkheid is die medewerkers nemen voor hun werkplezier en gezondheid. Door corona is werkplezier en gezondheid (nog) meer een onderwerp van gesprek geworden; er is meer bewustzijn gecreëerd op deze thema's.</p> <p>Via de RIF Vitaliteitscampus creëren we bewustzijn ook bij studenten over beroepsvitaliteit. Ook zetten we positieve gezondheidscoaches in op diverse locaties en vanuit HRM.</p>		

		Ook hebben we een practor vitaliteit. Het practoraat gaat innovaties en kennis delen en praktijkonderzoek doen op vakinhoudelijke en/of onderwijskundige thema's op het gebied van vitaliteit. Dit gebeurt i.s.m. mbo- en hbo-studenten en -docenten en medewerkers uit het werkveld van Sport & Bewegen, Zorg & Welzijn en Human Technology en Gaming.		
Ondernemerschap	Hebben alle onderwijsteams ondernemerschap een plaats gegeven in hun onderwijs.	Onder ondernemerschap verstaan we zowel het stimuleren van de ondernemende houding als ook het opstarten van een eigen onderneming door de student.		De laatste locatie is bezig met ondernemerschap bij elke opleiding een plek te geven. Dit wordt schooljaar 21-22 voltooid.
		In november 2021 is er op alle locaties een inventarisatie gehouden. Daaruit blijkt dat ondernemerschap op alle locaties een plek heeft gekregen in de vorm van keuzedelen (bijv. Ondernemend gedrag). Ook kunnen alle locaties op één na volmondig ja zeggen op ondernemerschap in het onderwijs van alle onderwijsteams.		
	Hebben wij het concept ondernemersacademie op alle locaties geïmplementeerd.	De ondernemersacademie is opgeheven. De lessen en workshops die daar gegeven werden over ondernemerschap hebben een plek gekregen in het reguliere onderwijs en in de vorm van keuzedelen. Op alle locaties is dit terug te vinden.		

		<p>Een vervolg op de ondernemersacademie is Start-up City. Dat is een soort paraplu vanuit ondernemerschap waar allerlei bedrijven en scholen in de regio Groningen zijn verbonden op het thema ondernemerschap. Het is een fysieke plek op de Hanzehogeschool. Vanuit de Start-up City voeren studenten allerlei opdrachten en projecten uit van ondernemers, gemeenten, instellingen die aangesloten zijn bij het netwerk.</p>		
Digital Society Docenten en onderwijsinhoud	<p>Hebben wij de ICT-opleidingen/modules met bijbehorende certificaten klaar voor de verschillende niveaus en voor onze studenten, werkenden, werkzoekenden en inburgeraars.</p>	<p>In Hoogeveen en Hardenberg zijn de ICT-opleidingen gemodulariseerd, incl. keuzedelen/LLO modules met certificaten. De modules zijn beschikbaar voor studenten maar ook externen.</p>		
		<p>In Groningen zijn de niveau 2 en 3 ICT opleidingen schooljaar 21-22 in leerjaar 1 ook gestart als gemodulariseerde opleiding. Niveau 4 start met een gemodulariseerde opleiding vanaf schooljaar 22-23.</p>		

<p>Digital Society Digitale communicatie in het onderwijs</p>	<p>Hebben wij digitale communicatie ingepast in onze visie op onderwijs en is dit zichtbaar en herkenbaar voor onze studenten.</p>	<p>Digitale communicatie is blended leren (online én fysiek les) en gebruik van digitale communicatie van onderwijsteams naar studenten (bijv. its learning, MS teams, Alfa-app).</p> <p>Digitale communicatie in de onderwijsvisie komt terug in de ontwerpprincipes en standaarden die zijn opgesteld n.a.v. de praatplaat Visie Leren, Begeleiden & Waarden; daar wordt o.a. gesproken over de principes van blended leren.</p> <p>Opleidingsteams spiegelen huidige leertrajecten aan deze ontwerpprincipes en standaarden. Voor februari 2022 maken teams plannen en afspraken om binnen drie jaar de richtinggevende uitspraken vorm te geven, waaronder dus digitale communicatie. Zo zal dat zichtbaar en herkenbaar worden en deels al zijn voor studenten.</p>	<p>Ten aanzien van de mix online/ offline zien we een gedeeld beeld. Dat past goed bij het moment waarop de vraag is gesteld; midden in de coronacrisis met maatregelen voor de mbo-scholen. Ook is er een uitvraag gedaan bij de locaties. Daaruit is gebleken dat een deel van de opleidingen eerst helemaal terug is gegaan naar offline onderwijs en dat een deel online onderwijs is blijven geven naast fysieke lessen op locatie.</p>	<p>Digitale communicatie is vrijwel continu in ontwikkeling. Dit vraagt een structurele inzet van de i-coaches, gesprek met DO over blended onderwijs en dat de inrichting van blended onderwijs wordt meegenomen in het herontwerp van curricula en professionalisering van docenten. Deze onderwerpen staan in het eerste kwartaal van 2022 op de agenda bij het DO en de onderwijsteams.</p> <p>Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.</p>
--	--	--	--	--

Eind 2021 is op een aantal locaties door de adviseurs O&K en i-coaches een thema-MT georganiseerd waarbij ze in gesprek zijn gegaan over de wijze van doorvertalen van de visie en de uitvoering van blended onderwijs. Belangrijke uitkomst van deze gesprekken is dat op het gebied van blended onderwijs behoefte is aan verdere professionalisering – gericht op het blended ontwerpen van onderwijs (als onderdeel van het herontwerp van opleidingen vlg de visie) en op de diverse digitale werkvormen en mogelijkheden.

Studenten zijn in november 2021 bevraagd op hun ervaringen met digitale communicatie in het onderwijs. Bijna alle teams (95%) maken op diverse manieren gebruik van digitale communicatiemogelijkheden met hun studenten. Er is een 52% tevredenheid over de mix van fysiek en online onderwijs. Driekwart van de teams kan de digitale ontwikkelingen in het vakgebied kan overbrengen naar de studenten; dit is zichtbaar, merkbaar en herkenbaar voor de studenten.

Speerpunt 2 Gelijke kansen

Thema	Beloften eind 2022	Stand van zaken dec. 21	Verklaring van afwijking	Wat gaan we doen
Toegankelijkheid	Zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen.	Op dit moment zijn er geen signalen van studenten die om financiële redenen hun gewenste opleiding niet volgen.		
	Wordt voor alle opleidingen waar een numerus fixus wordt gehanteerd, de plaatsing door loting bepaald.	Bij alle opleidingen waar numerus fixus wordt gehanteerd, is plaatsing bepaald door loting.		
		Er is één uitzondering: bij doorstroom van interne kandidaten naar een verwante opleiding, krijgen interne kandidaten voorrang.		
	Kunnen alle onderwijsteams zich verantwoorden over de opgevoerde studiekosten.	Alle onderwijsteams hebben een kloppende leermiddelenlijsten en onderwijsteams kunnen zich verantwoorden over de opgevoerde studiekosten.		
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Aansluiting vmbo-mbo	Is het percentage studenten dat van vmbo naar mbo doorstroomt met 5% toegenomen.	Op basis van de actuele cijfers is te zien dat de absolute aantallen van instroom vmbo is gedaald. Wel is er een procentuele toename te zien in schooljaar 20-21 (85.9%) van 4% t.o.v. schooljaar 17-18 (81.9%). Dat is nog net niet de gestelde norm van 5%.	Op basis van de marktanalyse van MCV is de daling in absolute aantallen conform verwachting. Per domein is er wel verschil in groei en krimp. Bijv. techniek of sport en bewegen groeit. PW is gekrompen.	We zijn en blijven actief bezig met de doelgroep vmbo door o.a. onze open dagen en andere voorlichtings- en wervingsactiviteiten gericht op studenten, ouders en decanen. Dit blijven we continueren.

		<p>De bedoeling van de belofte, goed aansluiten op vmbo, dat gebeurt volop. We proberen de terugloop zoveel mogelijk te beperken en de studenten op de juiste plek te krijgen. Dit doen we bijv. door de inzet van het paspoort voor succes die de student invult en meeneemt vanuit het vmbo. Maar ook door te werken aan doorlopende leerlijnen vmbo-mbo.</p>		
<p>Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Aansluiting havo-mbo</p>	<p>Hebben alle leerlingen die zijn overgestapt van het havo naar het mbo en dat wensen de ontwikkelde mbo-schakelprogramma's gevolgd.</p>	<p>De bedoeling van deze belofte is een goede overstap naar het mbo voor havisten. Daarvoor zet het Alfa-college vooral in op maatwerk/ persoonlijke leertrajecten voor individuele studenten (niet alleen havisten). Ook door LLO/modulair onderwijs is er veel aanbod voor deze doelgroep. Nu steeds meer opleidingen flexibeler zijn ingericht, kunnen havisten de theoretische vakken sneller doorlopen en kunnen zo hun eigen leertraject inrichten.</p> <p>Om die aansluiting tussen havo en mbo te versoepelen is locatie Hoogeveen met het vo in gesprek over hoe havo al een deel beroepsoriëntatie kan volgen. Er zijn twee mbo-schakelprogramma's voor anderstaligen op de Admiraal gericht op doorstroom naar niveau 3/4 of hbo/wo.</p>		<p>We besteden extra aandacht aan een juiste plaatsing van studenten, juist ook bij de havisten. Dit wordt neergelegd bij het loopbaancentrum na een overleg in het DO in februari 2022.</p> <p>Tevens wordt er in februari 2022 met MCV besproken hoe er een nog beter beroeps- en opleidingsbeeld bij toekomstige studenten afkomstig van de havo gecreëerd kan worden (naast alles wat daar al nu voor gebeurt) ondanks eventuele beperkingen in voorlichting a.g.v. coronamaatregelen.</p>

		Ook bieden wij de VAVO aan in Groningen, voor vmbo-tl, havo en vwo. Gesprekken over maatwerktrajecten lopen nog. Het streven is dat te starten schooljaar 22-23.		
	Ligt het startersresultaat van havo-leerlingen die zijn overgestapt in 2022 10% hoger dan in 2017-2018.	Op basis van de cijfers zien we een terugloop van aantal havisten die in het mbo instromen. Er is sprake van een krimp van 5,35%. Deze belofte steken we in vanuit de bedoeling van de belofte: een goede aansluiting voor havo-leerlingen realiseren. Zie daarvoor de belofte hiervoor: aansluiting havo-mbo.	We vermoeden dat door de coronacrisis er minder havisten instromen. Er zijn vermoedelijk minder blijven zitten op de havo en meer zijn doorgestroomd maar het hbo vanwege versoepelde examenregels a.g.v. de coronacrisis. Daarnaast speelt ook dat door corona de voorlichtingen niet of anders hebben plaatsgevonden. Daardoor kan het ook zijn dat havisten niet een goed beroeps- en opleidingsbeeld hebben en daarom overstappen en dus een lager startersresultaat zichtbaar is.	Zie belofte 1 aansluiting havo-mbo.
Doorlopende leer- en ontwikkelijnen Doorstroom mbo-mbo	Percentage doorstroom: Entree 80%, niveau 2 70% en niveau 3 50%	De cijfers van DUO zijn niet actueel, vandaar dat we naar onze eigen actuele cijfers hebben gekeken. Echter, in deze cijfers zijn de studenten die naar een ander ROC gaan op een hoger niveau niet meegenomen; het gaat bij onze eigen cijfers dus enkel om interne doorstroom. Bij onze eigen cijfers zien we vanaf schooljaar 18-19 tot schooljaar 20-21 een groei van interne doorstroom bij niveau 1 (+1,79%) en 2 (3,71%). Alleen niveau 3 is 8,53% gedaald.	Door o.a. corona is de arbeidsmarkt veranderd. Voor niveau 3 is de arbeidsmarkt aantrekkelijk (-er geworden) waardoor studenten minder vaak voor doorstuderen kiezen.	Elke directeur pakt op zijn/haar locatie het plan van aanpak op en maakt voor de eigen locatie een plan. In maart 2022 presenteren de directeurs de plannen aan elkaar en gaan er mee aan de slag.

		Er is een algemeen plan van aanpak gemaakt n.a.v. gedane onderzoeken in schooljaar 20-21 t.b.v. doorstroom mbo-mbo. Dit is in november 2021 in het DO opnieuw besproken. Elke directeur stelt een plan per locatie op.	Door corona en andere prioriteiten heeft de vertaling van het algemene plan van aanpak naar elke locatie stilgelegen.	
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Doorstroom mbo-hbo	Wordt het succes van de 1e jaars hbo-studenten die van het Alfa-college afkomstig zijn, geconsolideerd (71%).	Het gemiddelde succespercentage 1e jaars hbo over de schooljaren van de schooljaren 16/17 t/m 18/19 is 77%. Echter ontbreken er nog cijfers van 19/20 en 20/21. DUO heeft momenteel niet meer actuele cijfers dan tot schooljaar 18/19. Op basis van die cijfers mogen we concluderen dat het percentage geconsolideerd is en zelfs iets toegenomen is.		
		We streven er naar deze stijgende lijn door te zetten. De effecten van de Coronacrisis op het studiesucces zijn echter nog onbekend.		
		We bevorderen de aansluiting tussen mbo en hbo zo goed mogelijk. We bevorderen de doorstroom naar hbo bijv. door keuzedelen doorstroom hbo, excellentie-programma's maar ook door regelmatig overleg met onze hbo-partners door directie en docenten.		

Loopbaanoriëntatie en – begeleiding	Hebben onderwijsteams LOB integraal opgenomen in hun onderwijsvisie en zichtbaar gemaakt in het curriculum en de wijze van begeleiden van de student.	De nieuwe visie op LOB is bekend in onze organisatie d.m.v. de praatplaat. De uitwerking van de richtinggevende uitspraken in deze visie is omgezet in beleid. Dit beleid moet nog worden vastgesteld door het CvB. Momenteel wordt er gewerkt aan een implementatieplan om het beleid goed te implementeren. Onderdeel daarvan is het ontwikkelen van trainingen op gebied van LOB voor docenten.	Als dit beleid er definitief is en geïmplementeerd is, kunnen teams LOB ook daadwerkelijk concreet maken in hun onderwijsvisie en zichtbaar maken in de begeleiding van studenten.	Het beleid wordt in het eerste kwartaal van 2022 vastgesteld. Schooljaar 22-23 wordt gebruikt voor inbedding in de organisatie.
	Beoordelen onze studenten de loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding met minimaal een ruime voldoende.	Beoordeling volgt in JOB 2022 volgt. Deze wordt momenteel afgenomen. De uitkomsten volgen later in het schooljaar 21-22.	Onze verwachting is dat door de extra aandacht die er al voor LOB is, deze pijler ruim voldoende zal zijn.	Implementatie van nieuw LOB beleid schooljaar 21-22 en uitrol ervan in schooljaar 22-23.
		Ondertussen gebeurt er wel veel op het gebied van LOB binnen alle teams. Bovendien gaat er speciale aandacht uit naar niveau 1 en 2 studenten om hen te begeleiden naar en op passende plekken. Daarnaast is er n.a.v. corona veel extra aandacht besteed aan het welzijn van alle studenten vanuit de loopbaanbegeleiding.		
Versterking burgerschap	Zijn studenten minimaal tevreden over de wijze waarop het Burgerschaps-programma wordt aangeboden.	De visie op burgerschap is geactualiseerd om zo beter aan te sluiten op wat studenten willen. De visie op burgerschap is afgerond december 2021. Er is daarbij een implementatieplan ontwikkeld en wordt uitgevoerd. Schooljaar 22-23 moeten de teams volgens de nieuwe visie op burgerschap werken.	Het aanbod burgerschap verschilt sterk per locatie. En ook door corona heeft het afgelopen jaar het programma voor burgerschap er anders uitgezien dan anders. Dit heeft beide invloed op de tevredenheid van studenten.	Implementatieplan uitvoeren tot de zomer 2022.

		<p>In november 2021 is er een inventarisatie gehouden over de tevredenheid van studenten over burgerschap. Hieruit blijkt dat studenten over het algemeen tevreden zijn over de inhoud van het burgerschapsprogramma en over de manier waarop burgerschap wordt aangeboden: 42% mee eens, 30% mee oneens, 28% heeft nog geen burgerschap gehad.</p> <p>Studenten geven de tip dat de activiteiten in het burgerschapsprogramma hen niet altijd aanspreken.</p>	<p>Door de nieuwe visie verwachten wij dat de programma's aangepast worden en beter aansluiten bij de studenten.</p>	<p>Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.</p>
Inburgering en Participatie	<p>Hebben wij een sterke positie in de uitvoering van inburgeringstrajecten bij gemeenten in ons directe voedingsgebied.</p>	<p>Voor alle gemeenten waar wij mee samenwerken is er een sterke positie voor de inburgeringstrajecten.</p>	<p>De nieuwe wet inburgering per 1 januari 2022 maakt dat deze sterke positie onder druk staat. Op alle locaties wordt tot 1 september 2022 in ieder geval het onderwijs gecontinueerd, hoe het daarna uit komt te zien is nog onduidelijk.</p>	<p>Gesprekken met gemeenten blijven voortzetten.</p>
	<p>Bieden wij voor statushouders en volwasseneducatie voor meerdere opleidingen geïntegreerde trajecten aan op de verschillende niveaus, waarbij naast taalonderwijs de studenten tevens een beroepsopleiding volgen of gecertificeerde delen daarvan.</p>	<p>Deze belofte wordt gerealiseerd. Dit wordt aangeboden van Entree t/m niveau 4. Er zijn in Hardenberg bijvoorbeeld verschillende Entree-NT2 combi groepen. Ook is er een traject specifiek voor NT1 voor werknemers bij de groenvoorziening. Op de 4 locaties in Groningen wordt er bijvoorbeeld een geïntegreerde Entree opleiding aangeboden aan voor anderstaligen naast de bestaande Entree opleiding waarin NT2 geïntegreerd is met de beroepsopleiding.</p>		

	<p>Hebben wij een sterke positie bij de uitvoering van de WEB en de aanpak van laaggeletterdheid bij gemeenten in ons directe voedingsgebied.</p>	<p>Er is sprake van een sterke positie. De WEB-gelden zijn verlengd op alle locaties voor 4 jaar. Er zijn diverse projecten in aanpak van laaggeletterdheid. Bijvoorbeeld projecten samen met gemeenten, bibliotheken en lokale partners.</p>		
	<p>Hebben wij de begeleidingsstructuur voor anderstalige mbo-studenten geïmplementeerd zowel binnen de setting van de instelling als in de BPV.</p>	<p>Dit gebeurt al volop op de locaties als in de BPV-instellingen. Ook is er een masterplan anderstaligen en NT2 in uitvoering. Dat gaat over de hele begeleidingsstructuur anderstaligen en NT2 studenten om (o.a.) te zorgen voor minder ongediplomeerde uitstroom.</p>		
	<p>Hebben wij een Community of Practice gerealiseerd gericht op de inburgering van anderstaligen.</p>	<p>Er is een COP in Hardenberg vanuit de groenvoorziening i.s.m. Larcom.</p>		
		<p>Ook in Groningen wordt er als een COP samengewerkt met ketenpartners en andere ROC's.</p>		
		<p>Er start februari 2022 een nieuwe opleiding interculturele opvoedcoach-onderwijsassistent. Dit is een tweejarige BBL-opleiding niveau 4. Hier zijn collega's vanuit verschillende mbo-opleidingen en -locaties (o.a. Hardenberg, Hoogeveen, Kluiverboom en Admiraal) bezig met het samen (verder) ontwikkelen van de opleiding en werken samen als in een COP.</p>		

Speerpunt 3 Jongeren in kwetsbare positie

Thema	Beloften eind 2022	Stand van zaken dec. 21	Verklaring van afwijking	Wat gaan we doen
Voortijdig schoolverlaten	Percentage vsv: Entree: 27,5%, niveau 2: 9,4%, niveau 3: 3,5% en niveau 4: 2,75%	De actuele cijfers zijn: Entree: 18,48%, niveau 2: 6,68% , niveau 3: 3,14% en niveau 4: 2,71% . Voor alle niveaus zijn de beloften op dit moment gerealiseerd. Er is een plan van aanpak voor vsv voor alle niveaus opgesteld, inclusief de doelgroep 'nieuwkomers'. Dit plan van aanpak bevat aanbevelingen waar de locatie zelf met de MT's mee aan de slag zijn. Ook is er op iedere locatie een verzuimcoördinator aanwezig.	Er is extra aandacht besteed aan studenten om hen 'aangehaakt' te houden in tijden van corona. Dit heeft mogelijk bijgedragen aan het behalen van de beloften van vsv.	Vsv-cijfers worden per kwartaal geanalyseerd en besproken met de managers en medewerkers van het loopbaancentrum. Zo kan er per kwartaal worden bijgestuurd op vsv waar nodig. Dat in combinatie met het plan van aanpak vsv dat op elke locatie wordt uitgevoerd.
Aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt Maatregelen BPV en werk	Is ons percentage studenten Entree en niveau 2 dat onze instelling verlaat en werk heeft gevonden (minimaal 12 uur per week), geconsolideerd ten opzichte van het percentage van 2020.	In september 2019 was 78% van de Entree-studenten uitgestroomd naar werk of vervolgopleiding. In september 2020 is dit percentage toegenomen naar 81%. In september 2021 is dit percentage gelijk gebleven, 81%. Het percentage is dus geconsolideerd. Voor niveau 2 zijn daarover geen cijfers beschikbaar.		
		Waar mogelijk stimuleren we onze studenten om door te stromen naar een vervolgopleiding of om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen en een baan na de opleiding te vinden. Dit doen we bijvoorbeeld door de inzet van jobcoaches voor niveau 1 en 2 studenten. Maar ook het vroegtijdig samenwerken met gemeenten is daarbij belangrijk.		

	Is 85% van de studenten Entree en niveau 2 tevreden over de BPV-matching en de BPV-begeleiding.	Beoordeling volgt in JOB 2022. Deze wordt momenteel afgenomen. De uitkomsten volgen later in het schooljaar 21-22. Er is specifiek voor niveau 1 en 2 extra aandacht rondom de BPV. Er wordt extra begeleiding ingezet. Op diverse locatie is er een soort BPV-bureau waar deze doelgroep studenten terecht kan. Een groep docenten met extra tijd specifiek voor deze doelgroep in de BPV.	Door corona is juist bij de doelgroep Entree en niveau 2 veel niet doorgegaan t.a.v. stage, zo blijkt ook uit panelgesprekken in schooljaar 20-21, en dat zal vermoedelijk zijn weerslag hebben op de JOB uitkomsten.	Periodiek zijn er gesprekken met studenten over onder andere de BPV-matching en -begeleiding. Daar halen we onze actiepunten uit.
	Zijn er in het Alfa-college merkbaar vier meer baanafspraken (BAB) voor studenten Entree en studenten niveau 2 t.o.v. 2020.	Belofte eind 2020 in de KA was dat er 4 BAB-ers zouden zijn vanuit de doelgroep Entree en studenten niveau 2. In totaal waren er op 31 december 2020 19 BAB-ers. Daarvan waren er twee specifiek uit de doelgroep Entree/studenten niveau 2 die ook bij het Alfa-college onderwijs hebben gevolgd. In 2021 waren er 18 BAB-ers, waarvan 2 uit de doelgroep Entree/niveau 2. Voor 2022 zou volgens de belofte het streven 6 BAB-ers in totaal moeten zijn.	Uit onderzoek (mei 2021) blijkt onder andere dat er nog te weinig draagvlak is voor afspraken, maar ook te weinig kennis over het beleid. Het onderzoek heeft een adviesrapport opgeleverd. Met de adviezen is HRM aan de slag. Echter door onderbezetting bij HRM en prioriteiten a.g.v. de coronacrisis kan dit op z'n vroegst pas schooljaar 22-23 concreet worden.	In Q1 2022 wordt er een gesprek met HRM gehouden over de adviezen vanuit het onderzoek en gevraagd waar mogelijk eerder dan schooljaar 22-23 al acties in te zetten om meer BAB-ers binnen de doelgroep te realiseren.
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt Maatregelen thuiszitters	Zijn, in overleg met partners, specifiek voor deze groep programma's geïmplementeerd om deze jongeren naar school en/of werk te begeleiden.	We waren in 2020 al bezig met implementatie. In Groningen d.m.v. het thuiszitterspact. Er is een nieuw thuiszitterspact 2.0 2021-2024 getekend door o.a. Alfa-college, gemeente Groningen, Noorderpoort, GGD. Een van de succesvolle ervaringen in het thuiszitterspact is het inzetten van ervaringsdeskundigen. In Hoogeveen wordt er bijv. in samenwerking met de gemeente gewerkt aan het Kanstraject, waarbij thuiszittende jongeren weer schoolervaring opdoen, om daarna door te stromen naar een opleiding of naar werk. Ook is er op alle locaties sprake van individuele trajecten in de vorm van maatwerk.		

	In Hardenberg wordt er in het kader van bestrijding jeugdwerkloosheid in de VSV regio Zwolle met alle partners samengewerkt om alle losse activiteiten en initiatieven tot één programma te smeden, waarbij er toe geleid wordt naar werk of scholing.		
--	--	--	--

Speerpunt 4 Onderwijsinnovatie

Thema	Beloften eind 2022	Stand van zaken dec. 21	Verklaring van afwijking	Wat gaan we doen
Hybride leeromgeving	Zijn studenten positief over de actualiteit van hun onderwijsprogramma.	In november 2021 is er een inventarisatie gehouden over de tevredenheid van studenten over de actualiteit van hun onderwijsprogramma. Hieruit blijkt dat studenten grotendeels tevreden zijn over hun onderwijsprogramma en de actualiteit daarvan: 77% mee eens, 23% mee oneens.		Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.
Flexibeler onderwijs	Heeft een substantieel deel van onze opleidingen een curriculum waarbij maatwerk (naar opleidingsduur en meerdere instroommomenten) mogelijk is.	Een inventarisatie per locatie heeft in november 2021 plaatsgevonden. Op alle locaties is maatwerk mogelijk om te versnellen of te vertragen. Dit is vaak op individueel niveau. Diverse opleidingen zijn gemodulariseerd waardoor er sowieso sprake is van maatwerk in het curriculum, bijv. bij ICT- en zorg opleidingen. Bij veel opleidingen is februari ook een standaard instroommoment geworden. Nog niet bij alle opleidingen is het mogelijk om op meerdere momenten in te stromen. Door de flexibilisering van opleidingen worden er ook al meerdere instroommomenten gecreëerd. Daarnaast zijn studenten bevraagd op hun ervaringen met maatwerk. Een kleine 70% is tevreden over de versnel- en vertraagopties en de verschillende startmomenten.	Uit de reacties van de studenten zijn de verschillende ontwikkel snelheden van de teams te zien. Dit sluit aan bij de inventarisatie die is gedaan op de locaties. Versnellen en vertragen is deels mogelijk en de studenten zijn daar ook tevreden over. Wat opvalt is dat een deel van de studenten niet weet of het mogelijk is om te versnellen, vertragen of op een ander moment in te stromen.	Doorgaan met de herontwerptrajecten op de locaties volgens de visie op Leren, Begeleiden & Waarderen. Ten aanzien van de onbekendheid van maatwerk bij studenten; dit zal onder andere worden gerealiseerd door de diverse scholingen voor docenten rondom flexibilisering, zoals de leergang Onderwijsmaker. Daarin is communicatie naar studenten een structureel onderwerp. Daarmee verwachten we dat studenten ook meer geïnformeerd zullen worden over maatwerk en flexibilisering. Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.

	<p>Kunnen studenten kiezen uit een breder aanbod aan keuzedelen waarbij studenten naast de keuzedelen van de eigen opleiding ook keuzedelen van andere opleidingen kunnen kiezen.</p>	<p>Een inventarisatie per locatie heeft november 2021 plaatsgevonden. Daaruit blijkt dat vanaf schooljaar 21-22 iedere locatie een keuzedelengids heeft en daarmee is er een breed aanbod van keuzedelen waarbij de student naast eigen keuzedelen ook van andere opleidingen keuzedelen kan kiezen. Op sommige locaties is de keuzedelengids nog niet voor alle niveaus gereed, bijv. Admiraal is een keuzedelengids niveau 2 nog niet gerealiseerd. De mate waarin studenten van andere opleidingen keuzedelen kunnen kiezen is wel verschillend – op de ene locatie zijn hier meer mogelijkheden voor dan op de andere. Alleen bij één team kan een student nog niet zelf de keuzedelen kiezen.</p> <p>De bevindingen dat er nog niet overal evenveel keus is, wordt bevestigd in de vragenlijst die uitgezet is bij studenten in november 2021. 59% geeft aan wel zelf te kunnen kiezen en 41% niet.</p>		<p>Op elke locatie is er een coördinator keuzedelen. Via hen, i.s.m. O&K, zal er schooljaar 21-22 worden gemonitord en teams gestimuleerd worden dat studenten keuzevrijheid hebben m.b.t. de keuzedelen.</p> <p>Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.</p>
	<p>Zijn studenten meer tevreden over maatwerk in hun opleiding.</p>	<p>De meting onder studenten heeft november 2021 plaatsgevonden. Een kleine 70% is tevreden over de versnel- en vertraagopties en de verschillende startmomenten.</p>	<p>Of studenten 'meer' tevreden zullen zijn, zal moeten blijken uit dezelfde meting schooljaar 22-23.</p>	<p>Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.</p>

	<p>Is het aantal crossovers (zowel multidisciplinair als multi-level) substantieel toegenomen.</p>	<p>Een opleiding met een 'cross-over kwalificatie' bestaat uit delen van bestaande kwalificaties van twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. In november 2021 zijn alle locaties gevraagd naar hun cross-overs. Er is een reeds gerealiseerde cross-over van Karding/Kluiverboom; Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen. Ook is er de opleiding CET: een cross-over tussen Engineering en bedrijfskunde (Admiraal). En bij Technische Informatica is er een cross-over tussen ICT en Engineering (Admiraal). Er is een aanvraag gedaan voor de cross-over opleiding; Voeding- en leefstijladviseur, niveau 4. De definitie van een cross-over is gericht op opleidingsniveau. We zien dat er op projectniveau zeker een toename is van cross-overs. Op alle locaties is te zien dat er meer samenwerking is tussen opleidingen, bijv. in de vorm van projecten, er wordt zodoende multidisciplinair opgeleid. Bijv. verschillende cross-overs tussen zorg- en welzijn opleidingen en technische opleidingen. Ook is te zien dat er multi-level wordt samengewerkt met hogescholen.</p>		<p>We zetten in op professionalisering van docenten, bijv. middels de leergang onderwijsmaker en ander aanbod via LONT. Deze scholingen dragen eraan bij dat docenten worden uitgedaagd om nieuw onderwijs te ontwikkelen en over grenzen heen te kijken. Zodoende worden docenten gestimuleerd om cross-overs te ontwikkelen.</p>
Leven Lang Ontwikkelen	<p>Is onze Y-monitor operationeel en wordt deze door onze alumni ingevuld.</p>	<p>Alfa-college heeft geen Y-monitor ontwikkeld, maar heeft besloten zich aan te sluiten bij het alumni-onderzoek van de MBO-raad.</p>		
		<p>Begin 2021 is een onderzoek uitgevoerd. Het volgende onderzoek staat gepland in 2023.</p>		
		<p>In oktober 2021 is het alumnibeleid vastgesteld. In dit beleid is aandacht voor de wijze van het in kaart brengen en houden van de alumni en ook hoe we als Alfa-college alumni blijvend kunnen betrekken.</p>		

	<p>Zijn alumni en bedrijven positief over het LLO-aanbod van het Alfa-college.</p>	<p>Begin 2021 heeft onderzoeksbureau NIDAP een marktverkenning uitgevoerd in het kader van ontwikkeling van LLO-aanbod. Doel van de marktverkenning was te onderzoeken of en welke grote LLO-vragen er bij werkgevers spelen. Hierbij is ook heersende beeld Alfa-college verkend i.r.t. LLO. De top 3 meest positief beoordeelde aspecten: de bestaande samenwerking, de betrouwbaarheid, de reisafstand van de leslocaties.</p> <p>In kwartaal 4 2021 stond het tevredenheids- en imago-onderzoek LLO-activiteiten onder werkgevers gepland. Deze is opgeschoven naar kwartaal 1 en 2 van 2022 i.v.m. een bredere samenwerking waarin het Alfa-college optrekt samen met Noorderpoort en Drenthe College.</p>		<p>Tevredenheids- en imago-onderzoek uitvoeren (Q1-2 2022), analyseren en waar nodig acties op ondernemen.</p>
<p>Wordt aanvullend aanbod voor opleidingsmodulen (waaronder keuzedelen) en educatieve trajecten uitgevoerd.</p>		<p>In de belofte wordt gesproken over modules en educatieve trajecten. In de uitvoering wordt geen onderscheid gemaakt. Onze inzet overall is gericht op korte programma's, cursussen en modules die direct aansluiten bij de opleidings- en leerbehoeften van werknemers en werkgevers.</p>		
		<p>Met ingang van schooljaar 21-22 is er een significante groei van aantal mbo-certificaten t.o.v. vorig schooljaar en door ruimte in de regels van het Ministerie kunnen we niet certificeerbare beroepsgerichte onderdelen ook aanbieden op de Derde Leerweg.</p>		
		<p>Er loopt een onderwijs/business development traject waarbij nieuw aanbod van mbo-certificaten wordt ontwikkeld. Dit doet projectbureau KNYFE samen met locaties. Periode 2 21-22 zijn een aantal docenten van de sector welzijn gestart om in sneltreinvaart nieuwe modules te ontwikkelen en in de markt te zetten. Er wordt momenteel een tweede groep samengesteld, die zal in periode 3 starten.</p>		

	<p>Kunnen binnen elke opleiding studenten kiezen uit meerdere keuzedelen waarbij 1 keuzedeel ook opleidingsoverstijgend is.</p>	<p>Een inventarisatie per locatie heeft november 2021 plaatsgevonden. Daaruit blijkt dat vanaf schooljaar 21-22 iedere locatie een keuzedelengids heeft en daarmee is er een breed aanbod van keuzedelen waarbij de student naast eigen keuzedelen ook van andere opleidingen keuzedelen kan kiezen. Op sommige locaties is de keuzedelengids nog niet voor alle niveaus gereed, bijv. Admiraal is een keuzedelengids niveau 2 nog niet gerealiseerd. De mate waarin studenten van andere opleidingen keuzedelen kunnen kiezen is wel verschillend – op de ene locatie zijn hier meer mogelijkheden voor dan op de andere. Alleen bij één team kan een student nog niet zelf de keuzedelen kiezen.</p> <p>De bevindingen dat er nog niet overal evenveel keus is, wordt bevestigd in de vragenlijst die uitgezet is bij studenten in november 2021. 59% geeft aan wel zelf te kunnen kiezen en 41% niet.</p>		<p>Op elke locatie is er een coördinator keuzedelen. Via hen, i.s.m. O&K, zal er schooljaar 21-22 worden gemonitord en teams gestimuleerd worden dat studenten keuzevrijheid hebben m.b.t. de keuzedelen. Opnieuw vragenlijst bij studenten uitzetten in het najaar van 2022.</p>
--	---	--	--	---

Betrokkenheid studenten, docenten, partners in de regio en interne stakeholders bij de Kwaliteitsagenda

Betrokkenheid studenten

Studenten zijn de corebusiness van het Alfa-college. Het is voor ons dan ook meer dan vanzelfsprekend dat de studenten centraal staan in de Kwaliteitsagenda. Studenten zullen de Kwaliteitsagenda niet als zodanig kennen, maar wel de uitwerkingen van de thema's in ons dagelijkse onderwijs en hun betrokkenheid daarbij. Hun ervaringen hebben we bij een aantal thema's gemeten omdat we naar onze studenten willen luisteren. Bijvoorbeeld bij burgerschap wilden we weten en meten hoe tevreden zij zijn over het burgerschapsprogramma en over de manier waarop burgerschap wordt aangeboden. Een meerderheid was tevreden over de gevraagde items. Studenten geven de tip dat de activiteiten in het burgerschapsprogramma hen niet altijd aanspreken. Daar gaan we mee aan het werk door de hernieuwde visie op burgerschap te implementeren. Ook hier zien we dat corona invloed heeft; het afgelopen jaar waren veel burgerschapsactiviteiten online en dat spreekt studenten over het algemeen minder aan. We willen desondanks de blended vorm wel vasthouden; waar het kan fysiek onderwijs en waar het kan ook deels online (vooral niveau 3 en 4). De fysieke lesactiviteiten vinden plaats in school maar ook steeds meer op locaties in samenwerking met bedrijven en instellingen. Zoals het Suikerterrein in Groningen waar projecten zijn rondom het thema energie en duurzaamheid. Op deze manier werken we continu aan actueel onderwijs voor en met onze studenten, samen met partners in de regio. Een ruime meerderheid van de ondervraagde studenten vindt ook dat ze actuele onderwijsprogramma's hebben. We blijven studenten betrekken in de thema's van de Kwaliteitsagenda. Komend jaar zijn we ook voornemens weer studentenarena's te organiseren om naar hun ervaringen en ideeën te luisteren. In het kader van het thema LLO bevragen we ook onze alumni.

Betrokkenheid docenten

Elke themaregisseur is verantwoordelijk voor diverse thema's met bijbehorende beloften en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda. Ondanks dat een themaregisseur gepositioneerd is op één locatie, is de Kwaliteitsagenda

integraal opgepakt door alle thema's een plek te geven in de locatieplannen. Deze locatieplannen worden weer vertaald naar teamplannen en zodoende wordt eigenlijk aan alle thema's van de Kwaliteitsagenda gewerkt. Docenten spelen een belangrijke rol in de uitvoering van de maatregelen en zodoende in het realiseren van de beloften uit de Kwaliteitsagenda. Docenten zijn in hun rol als coach/mentor bijv. bezig met thema's als de aansluiting van het vmbo of havo naar het mbo. Zij voeren veelvuldig gesprekken met studenten om hen te helpen aan een goede studiekeus en op een juiste opleiding te plaatsen. Naast een juiste plaatsing spelen docenten een grote rol in de doorstroom van studenten na het afronden van hun opleiding. Er wordt samen gekeken of een vervolgopleiding op een hoger niveau haalbaar en wenselijk is. Waarbij er speciale aandacht uitgaat naar onze niveau 1 en niveau 2 studenten; dat zijn activiteiten binnen het thema maatregelen BPV en werk.

Zo zijn er nog vele thema's uit de Kwaliteitsagenda die direct raken aan de werkzaamheden van onze docenten. Andere voorbeelden zijn te lezen in het overzicht van de beloften in bijlage 10. De inzet van docenten is daarmee ontzettend belangrijk en waardevol, niet alleen om ambities uit de Kwaliteitsagenda te realiseren maar vooral voor onze studenten.

Betrokkenheid partners in de regio

Uit bovenstaande mag duidelijk zijn dat de realisatie van de ambities uit de Kwaliteitsagenda nooit zonder actieve participatie van partners in de regio lukt. We zijn dan ook heel blij met de betrokkenheid van en constructieve samenwerking met tal van bedrijven, instellingen en overheden uit diverse sectoren. Het gaat in de technieksector bijv. om tal van bedrijven die mee denken en onderwijs mee ontwikkelen bij onze techniekopleidingen, wat valt onder de thema's Versterking Techniek en Toekomstbestendig bouwen. Maar ook in projecten die studenten uitvoeren bij en met een grote diversiteit aan bedrijven voor de verschillende opleidingen, zoals ICT of zorg. Ook binnen het thema Ondernemerschap wordt er intensief samengewerkt met de ondernemers en het mkb in de regio. Studenten van bijv. de opleiding detailhandel voeren projecten uit onder de vlag van Start-up City uit, waar ondernemers, gemeenten en instellingen in vertegenwoordigd zijn. Binnen het thema maatregelen voor thuiszitters is juist ook die gemeente als samenwerkingspartner onmisbaar.

Deze opsomming is slechts een klein gedeelte van alle samenwerkingen met het onze partners in de regio. Andere voorbeelden zijn te lezen in het overzicht van de beloften in bijlage 10.

Betrokkenheid interne stakeholders

Studentenraad

Naast alle individuele studenten die op een manier wel te maken krijgen met de uitwerking van de Kwaliteitsagenda, betrekken we onze Studentraad (SR) actief bij de Kwaliteitsagenda. Dit is al ontstaan bij de start van de Kwaliteitsagenda waarbij de SR is gevraagd om mee te denken over relevante thema's. En ook gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda spreekt het College van Bestuur, de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directieuren samen met de coördinator van de Kwaliteitsagenda twee keer per jaar met de SR over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De SR ontvangt ook bijlage 10, het document waarmee ook het College van Bestuur geïnformeerd wordt, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. We spreken met de SR over de beloften die goed lopen maar ook over de beloften waar we nog achterlopen op de realisatie en gaan we in gesprek over wat we gaan doen.

De Kwaliteitsagenda is ook dit jaar besproken met de Studentenraad. Zij zijn positief over de voortgang en hebben aangegeven graag mee te willen denken over de keuzedelengids. Er is ook gesproken over de zichtbaarheid van thema's uit de Kwaliteitsagenda in het dagelijkse studentenleven op het Alfa-college. De SR geeft daarop aan dat ze bijv. mogelijkheden tot versnellen en maatwerk steeds meer zien (thema flexibeler onderwijs). Ze geven ons de tips

mee: "Graag regie bij de student laten". Ook ervaren leden van de SR dat er extra aandacht is voor de doelgroep 'kwetsbare studenten'. Ze vinden het positief hoe het Alfa-college de ruimte biedt die een student nodig heeft. Wij waarderen deze betrokkenheid van de SR enorm, zij zijn voor ons een belangrijke interne stakeholder en nemen hun input mee. We blijven elkaar twee keer per jaar spreken over de voortgang en wanneer een extra overlegmoment wenselijk is, plannen we dit in.

Ondernemingsraad

Los van de geweldige inzet door opleidingsteams en individuele docenten, is de Ondernemingsraad (OR) ook een belangrijke interne stakeholder voor ons. Bij aanvang van de huidige Kwaliteitsagenda en de start van de nieuwe strategische koers heeft de OR diverse thema's hoog op de agenda gezet en volgen ze met extra interesse. Dit gaat bijvoorbeeld over energie en duurzaamheid, maar ook de hele verandering van flexibilisering en LLO in het Alfa-college. Van beide thema's geeft de OR aan dat ze zichtbare vorderingen bemerken en daar content mee zijn.

De OR spreekt twee keer per jaar met de portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren en met de coördinator van de Kwaliteitsagenda over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De OR ontvangt ook bijlage 10, het document waarmee ook het College van Bestuur geïnformeerd wordt, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. De OR volgt met interesse de ontwikkelingen van de Kwaliteitsagenda en geeft gevraagd en ongevraagd feedback op deze voortgang. Ook dit jaar zijn we met elkaar in gesprek geweest bijv. over de thema's waar onderzoek in naar voren kwam. Dat was onder andere bij de thema's interne doorstroom en voortijdig schoolverlaters. De OR heeft aangegeven dat zij de inzet van masteropgeleide docenten hierbij belangrijk vinden. Dit is meegenomen en ook opgepakt en uitgevoerd samen met masteropgeleide collega's. We zijn blij met de positief kritische samenwerking met de OR. De aandachtspunten die benoemd worden, nemen we mee in de periode die voor ons ligt.

Raad van Toezicht

Bij de monitoring van de Kwaliteitsagenda betrekken we tevens onze Raad van Toezicht (RvT) als interne stakeholder. De RvT is bij aanvang van de Kwaliteitsagenda betrokken als interne stakeholder in het proces van het ontwikkelen en tot stand komen van de strategische koers, waar de Kwaliteitsagenda direct op aan sluit. De RvT volgt met belangstelling en is tevreden over de voortgang van de realisatie van de Kwaliteitsagenda. De RvT ontvangt daarvoor het document waarmee ook het College van Bestuur geïnformeerd wordt, vergelijkbaar met deze bijlage, waarin per belofte de stand van zaken wordt weergegeven en er middels een kleurcodering aan wordt gegeven wat de stand van zaken is. We informeren de RvT op deze wijze twee keer per jaar over de voortgang van de Kwaliteitsagenda. De portefeuillehouder Kwaliteitsagenda namens de directeuren gaat over deze voortgang minimaal één keer per jaar in gesprek met de onderwijscommissie van de RvT.

Met de RvT is dit jaar gesproken over de impact van corona op de vooraf opgestelde beloften. We constateren dat bijv. bij thema's als BPV-tevredenheid bij niveau 1 en 2 de impact van corona negatief is, niet alle stageplaatsen waren beschikbaar. Maar ook is er een positieve impact door corona, bijv. rondom het thema Healthy Ageing waarbij het gaat om de gezondheid en werkplezier van medewerkers. Door corona is dit een onderwerp geworden wat meer aandacht heeft gekregen. Met de RvT is ook gesproken over het samenwerken van de directeuren aan de Kwaliteitsagenda. Er is tussen de directeuren onderling meer contact en overleg over de thema's van de Kwaliteitsagenda. De RvT juicht dit toe! De RvT is onder de indruk van de manier waarop de directeuren de uitvoering van de Kwaliteitsagenda hebben opgepakt en de resultaten die het oplevert. De positief kritische blik van de RvT en het meedenken over de Kwaliteitsagenda vinden we belangrijk. De input van de RvT nemen we weer mee in onze uitvoering en organisatie van de Kwaliteitsagenda.

Verantwoording middelen

Uit deze bijlage blijkt dat de meeste beloften op schema liggen qua uitvoering en realisatie. De bijbehorende maatregelen zijn uitgevoerd zoals ze zijn beschreven in onze Kwaliteitsagenda of zijn in aangepaste vorm uitgevoerd. De middelen zijn ingezet in overeenstemming met onze begroting. In de [financiële jaarrekening](#) is de verantwoording van de financiën opgenomen.

Bijlage 11: NPO-gelden

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn in 2021 door de ministeries van OCW en VWS subsidies en extra middelen beschikbaar gesteld aan het Alfa-college. Doel van deze middelen is studenten te helpen hun gave en talenten tot bloei te brengen, ondanks de coronacrisis en de gevolgen daarvan voor het onderwijs. Dit gebeurt door verdere vertraging en achterstanden te voorkomen en om opgelopen vertraging en achterstanden waar mogelijk zo snel mogelijk in te halen. Het gaat onder meer om maatregelen om er voor te zorgen dat interventies duurzaam effect hebben.

Het totale NPO-budget bestaat uit twee delen: een subsidiebudget en een lumpsum-budget. Beide budgetten zijn door ons samengevoegd onder één NPO-noemer. Redenen hiervoor zijn het creëren van helderheid en uniformiteit in de organisatie.

Subsidiebudget NPO

Dit betreft de volgende drie subsidieregelingen:

1. *Extra Hulp voor de Klas (EHK)*

Er is in 2021 in twee tranches totaal € 2.613.230,- subsidie aangevraagd om de werkzaamheden van docenten te verlichten, hen te ontlasten en meer docenten aan te nemen om een betere kwaliteit en extra ondersteuning te kunnen bieden. Dit is onder meer ingezet op (individuele) studentbegeleiding, voorbereiding van (online) lessen, meer praktijk-, theorie- en vaardigheidslessen en het zoeken van BPV-plekken. Deze regeling loopt af in 2021.

2. *Inhaal- en ondersteuningsprogramma's mbo en vavo (IOP)*

Deze subsidie is een voorzetting van de regeling uit 2020 waar in twee tijdvakken subsidie aangevraagd voor zowel mbo als vavo. In 2021 is de activiteitenperiode verlengt tot 31 december 2021. In de eerste helft van 2021 hadden 684 studenten hiervan gebruik gemaakt. Alfa-college heeft voor de tweede helft van 2021 opnieuw subsidie aangevraagd voor een totaalbedrag van € 548.100,- in te zetten voor 609 studenten. In dit kader is extra ingezet op ondersteuning bij taal en rekenen, het ondersteunen bij specifieke BPV-vaardigheden, studie- en huiswerkbegeleiding en coaching. Deze regeling loopt ook af in 2021.

3. *Extra begeleiding en nazorg MBO (EBEN)*

De interventies die in het kader van deze regeling worden ingezet zijn bedoeld om laatstejaars studenten tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid extra te begeleiden bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk. Het gaat dan onder meer om het versterken van LOB-activiteiten in examenklassen, het versterken van kennis en vaardigheden van docenten bij loopbaanbegeleiding en inzet op matching op werk of stage. Ook wordt dit ingezet om gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid nazorg te bieden. Hierbij valt te denken aan het voeren van exitgesprekken na diplomering en het beschikbaar blijven voor vragen van gediplomeerde studenten, gemeenten en werkgevers. De regeling stimuleert ook de samenwerking in - en met - de arbeidsmarktregio daar waar het nazorg betreft. Samen met partners als werkgevers, centrumgemeenten, RMC's en andere ROC's worden plannen opgesteld gericht op een warme overdracht van gediplomeerde studenten van school naar werk, naar de gemeentelijke dienstverlening en naar vervolgopleiding. Deze gezamenlijke aanpak werkt versterkend en voorkomt overlap in inzet van middelen.

Er is in 2021 € 597.040,- subsidie aangevraagd voor extra begeleiding van 891 laatstejaars studenten en voor nazorg van 891 mbo-gediplomeerden. Deze regeling loopt door tot en met 31 december 2022. Eind 2021 is nog een subsidieaanvraag ingediend voor Nazorg MBO. Deze nieuwe regeling is vergelijkbaar met EBEN, maar betreft enkel de inzet op nazorg, wat geen wettelijke taak is van met MBO. Extra middelen voor begeleiding zijn voor 2022 opgenomen in het lumpsumbudget van het NPO.

Het lumpsumbudget NPO

Het lumpsumbudget NPO is niet in subsidieregelingen gegoten maar is onder de noemer NPO toegevoegd aan een Lumpsum voor 2021 en 2022 voor een totaalbedrag van € 7.850.000,-. Het betreft de opslag Lumpsum voor extra maatregelen begeleiding/ondersteuning, Devices in het MBO, Begeleiding studenten en de opslag Lumpsum referentie raming. Het Alfa-college heeft in 2020 ook € 775.000,- aan eigen middelen beschikbaar gesteld ten behoeve van acties gericht op het inhalen en wegwerken van achterstanden in het onderwijs als gevolg van de Corona-problematiek. Dit bedrag is in de eerste helft van 2021 ingezet aanvullend op de NPO-gelden.

Keuzelijst MBO

In het NPO-programma is door het ministerie een maatregelenpakket benoemd voor het MBO in de vorm een keuzelijst, bestaande uit vier thema's met bijbehorende acties. Er geldt voor het totaalbudget een specifiek bestedingsdoel binnen (één van) de vier NPO-thema's. Alfa-college sluit daar op aan. Daarnaast hanteren wij in ons beleid een aantal speerpunten. Deze zijn in het kader van NPO ook gekoppeld aan de vier thema's:

1. In- en doorstroom: speerpunt Flexibilisering / Digitalisering / Duurzaamheid
2. Welzijn studenten: speerpunt Vitaliteit / Flexibilisering
3. Stagetekorten: speerpunt Flexibilisering / Duurzaamheid
4. Jeugdwerkloosheid: speerpunt Duurzaamheid

Door de onderwijsteams van het Alfa-college zijn door de locaties en bedrijfsvoering zo'n 100 plannen opgesteld met activiteiten die vallen onder de acties en thema's uit de keuzelijst. De ingediende NPO-plannen vragen voor het schooljaar 2021/2022 een geprognoseerde (extra) personele inzet van ongeveer 68 FTE. Op dit moment is de verwachting dat over 2021 de werkelijke inzet en kostenrealisatie lager zal uitvallen. Dit komt onder meer doordat voor-genomen groepsactiviteiten, als gevolg van de stijgende Corona-infecties, (nog) niet plaats kunnen vinden of omdat vacature (nog) niet ingevuld kunnen worden.

De NPO-actieplannen die door de onderwijsorganisatie zijn ingebracht hebben uiteenlopende looptijden. Dit varieert van een paar maanden tot twee jaar. Alfa-college heeft er voor gekozen de NPO-acties door te laten lopen tot en met studiejaar 2022/2023. Niet ingezette gelden op 31/12/21 en 31/12/22 worden op de balans steeds gereserveerd voor het volgende kalender-jaar. Niet-aangewende middelen zijn geoormerkt als NPO-middelen en worden in 2022 en 2023 besteed aan thema's en acties passend bij het NPO. Hierbij willen we zoveel mogelijk aansluiten bij de reeds ingezette interventies.

1. Balans per 31-12-2021 na resultaatsbestemming

Balans per 31-12-2021 na resultaatsbestemming

Activa

	31-12-2021 EUR	31-12-2020 EUR	
Vaste activa			
1.1.2	Materiële vaste activa		
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	74.618.482	70.505.380
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	10.443.325	9.889.699
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	183.803	130.094
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	0	4.000.908
		85.245.610	84.526.080
1.1.3	Financiële vaste activa	8.449.014	8.690.581
	Totaal vaste activa	93.694.624	93.216.661
Vlottende activa			
1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	333.375	461.650
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	85.509	398.029
1.2.2.7	Vorderingen op deelnemers	930.509	831.601
1.2.2.8	Overige overheden	875.672	2.659.774
1.2.2.10	Overige vorderingen	282.296	235.318
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.089.379	763.448
1.2.2.15	Overige overlopende activa	87.421	20.561
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	414.031-	312.090-
		3.270.130	5.058.291
1.2.4	Liquide middelen	33.621.069	30.206.512
	Totaal vlottende activa	36.891.200	35.264.803
	Totaal activa	130.585.824	128.481.464

Passiva

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1.1	Algemene reserve	64.257.510	62.019.659
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek	3.330.667	2.477.328
2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	371.317	488.875
2.1.1.8	Statutaire reserves	1.066	1.066
		67.960.560	64.986.928
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	6.125.634	7.031.546
2.3	Langlopende schulden	32.738.708	26.416.509
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	3.847.854	12.042.254
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	5.303.515	4.031.357
2.4.8	Crediteuren	3.308.726	3.162.750
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.933.870	3.551.805
2.4.10	Pensioenen	1.234.293	1.035.411
2.4.12-19	Overlopende passiva	6.132.665	6.222.905
		23.760.922	30.046.482
	Totaal passiva	130.585.824	128.481.464

2. Staat van Baten en Lasten over 2021

Staat van Baten en Lasten over 2021

	31-12-2021 EUR	begroting 2021 EUR	31-12-2020 EUR	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	117.367.113	112.945.590	110.076.244
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.473.919	2.128.071	1.747.535
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	60.614-	130.000	278.886
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.945.821	3.247.301	4.370.456
3.5	Overige baten	2.644.500	1.990.300	2.387.171
	Totaal baten	125.370.739	120.441.262	118.860.292
Lasten				
4.1	Personeelslasten	93.959.072	92.442.126	88.309.467
4.2	Afschrijvingen	7.446.788	8.572.640	6.106.754
4.3	Huisvestingslasten	6.821.585	6.708.000	6.214.342
4.4	Overige lasten	13.384.566	15.043.743	12.487.524
	Totaal lasten	121.612.011	122.766.509	113.118.087
	Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	3.758.728	2.325.247-	5.742.205
6	Financiële baten en lasten	636.204-	675.000-	638.642-
8	Resultaat deelnemingen	148.892-	-	-
	Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	785.096-	675.000-	638.642-
	Totaal resultaat	2.973.632	3.000.247-	5.103.563

3. Kasstroomoverzicht 2021

Kasstroomoverzicht 2021

	31-12-2021 EUR	31-12-2020 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	3.758.728	5.742.205
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	7.446.694	6.106.754
Mutaties voorzieningen*	803.971-	800.364
Overige balansmutaties **	92.675	228.667
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	1.686.220	529.671-
Schulden	8.083.150-	10.782.382
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.097.195	23.130.700
Ontvangen interest	25	126
Betaalde interest	636.229-	638.768-
	636.204-	638.642-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.460.991	22.492.058
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	7.405.291-	10.923.957-
Crediteuren inzake investeringen	426.161	20.707
Desinvesteringen in materiële vaste activa	7.890	-
Investeringen in deeln. en/of samenwerkingsverb.	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	6.971.241-	10.903.250-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	9.600.000	-
Aflossing langlopende schulden	2.675.193-	2.545.168-
Mutaties Langlopende schulden	-	9.600.000-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	6.924.807	12.145.168-
Mutatie liquide middelen	3.414.556	556.361-
Beginstand liquide middelen	30.206.512	30.762.873
Mutatie liquide middelen	3.414.556	556.361-
Eindstand liquide middelen	33.621.069	30.206.512,00

Toelichting:

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

* In de mutatie voorzieningen is tevens de mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren verantwoord. In de mutatie vorderingen is mutatie van de voorziening dubieuze debiteuren buiten beschouwing gelaten

** Bestaat uit resultaat deelneming en de balanscorrectie onder Materiële vaste Activa en Langlopende Leningen en is onder deze categorie opgenomen in verband met aansluiting op de indeling XBRL / SBR.

4. Grondslagen voor de jaarrekening

Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland is statutair gevestigd op Boumaboulevard 573, 9723 ZS GRONINGEN en is ingeschreven bij het Handelsregister Kamer van Koophandel onder nummer 41011946.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), waar overeenkomstig de basis van Titel 9 van Boek 2 BW van toepassing is verklaard met uitzondering van de artikelen zoals opgenomen in artikel 2 en 3 van de RJO. Deze jaarrekening is op basis van een continuïteitsveronderstelling opgesteld.

Oordelen, schattingen, veronderstellingen en onzekerheden

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding zich diverse oordelen en schattingen. Onzekerheid omtrent deze schattingen en veronderstellingen kan resulteren in materiële aanpassingen van de jaarrekening in toekomstige jaren.

Materiële vaste activa (MVA)

De MVA worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs minus eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen hierover. Er zijn geen rentekosten in de materiële vaste activa opgenomen.

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode tot een restwaarde van € 0,00 en zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur. De economische levensduur wordt herzien als zich gewijzigde omstandigheden voordoen of nieuwe

informatie beschikbaar komt ten aanzien van de gebruiksduur. De afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling. Gebruiksgoederen met een aanschafwaarde vanaf € 1.000,- incl. BTW worden als investering verantwoord indien ze voor activering in aanmerking komen.

De jaarlijkse afschrijvingspercentages bedragen voor:

	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5%, 5%, 10,0%, 20,0%
Terreinen	0,0%
Andere vaste bedrijfsmiddelen	Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract
Inventarissen en apparatuur	6,25%, 10%, 25%

Wij hanteren voor nieuwbouw standaard een afschrijvingspercentage van 2,5%. Voor nieuwbouw bij bestaande panden, waarmee de capaciteit wordt vergroot, wordt een afschrijvingspercentage van 5% gehanteerd. Voor verbouwingen bij bestaande panden wordt 10% als afschrijvingspercentage gehanteerd. Tot slot wordt voor noodgebouwen en tijdelijke voorzieningen 20% gehanteerd als afschrijvingspercentage.

De verwerking van kosten voor groot onderhoud aan gebouwen en terreinen geschiedt door activering van deze kosten. Eventuele resterende boekwaarde van de te vervangen bestanddelen wordt als gedesinvesteerd beschouwd en ineens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Investerings in huurpanden worden geactiveerd. Het afschrijvingspercentage van deze investeringen is 'Afhankelijk van de looptijd van het huurcontract'.

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien een dergelijke aanwijzing aanwezig is of indien de jaarlijkse toetsing op bijzondere waardevermindering van een actief vereist is, wordt een schatting gemaakt van de realiseerbare waarde van het actief. De realiseerbare waarde van een actief is de hoogste van de reële waarde van een actief minus verkoopkosten of de bedrijfswaarde. Indien de boekwaarde van een actief de realiseerbare waarde overschrijdt, wordt het actief geacht een bijzondere waardevermindering te hebben ondergaan en wordt dit afgewaardeerd tot de realiseerbare waarde.

Indien een materieel vast actief buiten gebruik wordt gesteld, worden bijzondere waardevermindervingsverliezen in aanmerking genomen. Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering wordt in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Financiële vaste activa (FVA)

De FVA zijn gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De niet-geconsolideerde deelneming CV beheersmaatschappij LOC+ waarin het Alfa-college invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid, wordt tegen de netto-vermogenswaarde gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode wordt de deelneming in de balans opgenomen tegen het aandeel van het Alfa-college in de netto-vermogenswaarde vermeerderd met zijn aandeel in de resultaten van de deelnemingen en zijn aandeel in de directe mutaties in het eigen vermogen van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening, verminderd met zijn aandeel in de dividenduitkeringen van de deelnemingen. In de staat van baten en lasten wordt het aandeel van het Alfa-college in het resultaat van de deelnemingen opgenomen. Indien en voor zover de vennootschap niet zonder beperking uitkering van de positieve resultaten kan bewerkstelligen, worden de resultaten in een wettelijke reserve opgenomen. Het aandeel in de rechtstreekse vermogens-vermeerderingen en -verminderingen van de deelnemingen wordt ook in de wettelijke reserve opgenomen met uitzondering van herwaarderings-reserve van activa die in de herwaarderings-reserve worden verwerkt.

Het Alfa-college oefent invloed van betekenis uit in de Stichting EPI-kenniscentrum. Het Alfa-college maakt gebruik van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang ten opzichte van het totaal (RJ 217.304).

Fouterstel

In de jaarrekening 2020 was de waardering van de deelneming LOC+ € 158.825 te hoog gewaardeerd. Deze hogere waardering is in 2021 gecorrigeerd als 'overige mutatie' in de FVA en in 2021 ten laste van de Staat van Baten en Lasten gebracht. Op basis van kwalitatieve overwegingen is vastgesteld dat er bij deze fout geen sprake is van een fout met een dusdanig effect dat deze verwerkt zou moeten worden in de beginbalans 2021 en de vergelijkende cijfers over 2020. Om die reden is de fout ook prospectief verwerkt in 2021.

Flottende activa

De flottende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. Na eerste verwerking worden de flottende activa gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden direct in mindering gebracht op de van toepassing zijnde flottende activa.

Financiële instrumenten

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen hoofdzakelijk primaire financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Periodiek worden liquiditeitsbegrotingen opgesteld. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de liquiditeitsbegrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen, wanneer dit van toepassing is.

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instelling verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

De belangrijkste vorderingen betreffen vorderingen op overheidsinstellingen. Gezien de aard van deze vorderingen wordt het kredietrisico zeer beperkt geacht. Voor de oninbare vorderingen is een voorziening gevormd.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de kortlopende schulden. Het uitgangspunt is dat de liquide middelen ter vrije beschikking staan; wanneer dit niet het geval is, dan zal dit specifiek worden toegelicht. De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het College van Bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid. De voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid worden gewaardeerd tegen contante waarde. De gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op de actuele marktkrentes van hoogwaardige obligaties voor 10 jaar.

Fouterstel

In de jaarrekening 2020 was de voorziening Duurzame Inzetbaarheid te laag gewaardeerd. Deze lagere waardering is ontstaan doordat de eindejaarsuitkering, opslag sociale- en pensioenlasten en gemiddelde loonstijging niet was meegenomen in de berekening van de loonkosten. In 2021 zijn deze uitgangspunten wel meegenomen en dit leidt derhalve tot een mutatie van € 620.839.

Op basis van kwalitatieve overwegingen is vastgesteld dat er bij deze fout geen sprake is van een fout met een dusdanig effect dat deze verwerkt zou moeten worden in de beginbalans 2021 en de vergelijkende cijfers over 2020. Om die reden is de fout ook prospectief verwerkt in 2021.

Schattingswijziging voorzieningen

Jaarlijks wordt, ten behoeve van het bepalen van de contante waarde, de disconteringsvoet geüpdatet voor de voorzieningen Ambtsjubileum en Duurzame inzetbaarheid. De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de schatting ten opzichte van de schatting van voorgaand jaar. De financiële impact van deze schattingswijziging is voor beide voorzieningen berekend door de voorzieningen per 2021 contact te maken tegen de disconteringsvoet 2020 (-/-0,25%) én de disconteringsvoet 2021 (0,5767%%). De financiële impact is als volgt:

	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2020)	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2021)	Δ
Ambtsjubileum	€ 1.648.848	€ 1.467.664	-/- € 181.184
Duurzame inzetbaarheid	€ 2.911.055	€ 1.804.471	-/- € 106.584

Tevens wordt voor de voorziening Duurzame inzetbaarheid een gebruikmakingskans gehanteerd welke wordt gebaseerd op het werkelijke gebruik van de regeling sinds het bestaan van de regeling. In 2020 werd een gebruikmakingskans gehanteerd van 26,96%. In 2021 is een gebruikmakingskans gehanteerd van 28,2%. Het effect van deze schattingswijziging is € 70.369.

De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een "tijdelijk" contract. Bij de berekening van deze voorziening in 2020 is er van uit gegaan dat 19% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 4 boekjaren. In 2021 is dit percentage aangepast naar 18% op basis van de afgelopen 5 boekjaren. Het effect van deze schattings-wijziging is € 6.070.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Bij de eerste verwerking van langlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. De langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De kortlopende schulden en overlopende passiva worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste verwerking worden de kortlopende schulden en overlopende passiva gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van

baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoordt het Alfa-college (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidie-bedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven [Model G](#).

Geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Niet langer in de balans opnemen van financiële activa en verplichtingen

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle, of nagenoeg alle, rechten op economische voordelen en alle, of nagenoeg alle, risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

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.

Lease

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

In geval van financiële leasing (waarbij de voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van het lease-object geheel, of nagenoeg geheel, door de lessee worden gedragen) worden het lease-object en de daarmee samenhangende schuld bij het aangaan van de overeenkomst in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het lease-object op het moment van het aangaan van de leaseovereenkomst of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. De initiële directe kosten van de lessee worden opgenomen in de eerste verwerking van het actief. De leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting, waarmee een constante rentevoet wordt bereikt over de resterende netto-verplichting.

Het geactiveerde lease-object wordt afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object, in geval er geen redelijke zekerheid is dat de lessee aan het einde van de leaseperiode eigenaar wordt.

In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage (lumpsum) wordt op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het desbetreffende verslagjaar verwerkt.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Overige overheidsbijdragen en subsidies worden op basis van subsidietoekenning in de staat van baten en lasten van de genoemde periode in de subsidietoekenning verwerkt. Zie hiervoor tevens de waarderingsgrondslagen die zijn vermeld onder de kortlopende schulden en overlopende passiva.

Indien significante subsidies in het verslagjaar zijn ontvangen is als toelichting op de staat van baten en lasten opgenomen wat de subsidievoorwaarden zijn en, indien van toepassing, in hoeverre subsidieafrekeningen nog niet door de subsidieverlener zijn goedgekeurd.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Verlenen van diensten

Indien het resultaat van een transactie aangaande het verlenen van een dienst betrouwbaar kan worden geschat en ontvangst van de opbrengst waarschijnlijk is, wordt de opbrengst met betrekking tot die dienst verwerkt naar rato van de verrichte prestaties. De mate waarin de diensten zijn verricht, wordt gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Personeel

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Een verplichting wordt opgenomen indien het Alfa-college zich heeft verbonden om een ontslag- of transitievergoeding te betalen. De verplichting wordt gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Pensioenen

Het Alfa-college heeft zijn pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. Dit betreft een toegezegde pensioenregeling die door de afspraken met het ABP worden verwerkt als een toegezegde bijdrage regeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekorten bij het Bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstige hogere premies.

De pensioengrondslag is gebaseerd op het middelloon. Jaarlijks bepaalt het bestuur van het ABP of er een indexatie kan plaatsvinden. De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2021 bedroeg 110,6%^[1]. Als gevolg van wijziging in de regelgeving voor de nieuwe pensioenfondsen heeft het ABP een nieuw herstelplan ingediend bij zijn toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). Het uitgangspunt in dit herstelplan is dat de dekkingsgraad eind 2026 boven de vereiste 128% ligt.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

[1] Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkingsgraad/>

Rente

Rente wordt toegerekend aan de opeenvolgende verslagperioden naar rato van de resterende hoofdsom. (Dis)agio en aflossingspremies worden als rentelast aan de opeenvolgende verslagperioden toegerekend zodanig dat tezamen met de over de lening verschuldigde rentevergoeding de effectieve rente in de winst-en-verliesrekening wordt verwerkt en uit de balans (per saldo) de amortisatiewaarde van de schuld blijkt. Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zij verschuldigd worden.

Resultaat

Op basis van bovenstaande waarderingsgrondslagen wordt het over het verslagjaar behaalde exploitatieresultaat toegevoegd aan het Eigen Vermogen. Op grond van bestuursbesluit(en) vindt een toedeling plaats naar bestemmingsreserves. Het niet aan bestemmingsreserves toebedeelde resultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserve. Wat op de post algemene reserve resteert, wordt als publieke middelen beschouwd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan enkel uit de liquide middelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en ontvangen dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Mutaties in investeringscrediteuren worden gecorrigeerd aangezien de kasstromen uit hoofde van investeringen in materiële vaste activa afzonderlijk onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten wordt gepresenteerd.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten. De ontvangst uit hoofde van een sale and financial leaseback-transactie wordt gepresenteerd als een ontvangst uit hoofde van financieringsactiviteiten.

5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Vaste activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	aanschafprijs 01-01-2021	afschrijving cumulatief 01-01-2021	boekwaarde 01-01-2021	investeringen 2021	aanschaf desinvestering 2021	afschrijving desinvestering 2021	mutatie 2021	afschrijving 2021	aanschafprijs 31-12-2021	afschrijving cumulatief 31-12-2021
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	117.196.759	46.691.379	70.505.380	4.702.975	28.553-	1.281-	4.000.908	4.563.508	125.872.089	51.282.167
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	39.914.566	32.354.644	7.559.922	2.620.232	30.057	10.675	-	1.796.552	42.564.855	34.181.274
Lease Capgemini (0050; jr 2010-2013)	1.059.179	1.059.179	-	-	-	-	-	-	1.059.179	1.059.179
Project Capgemini	4.137.020	4.137.020	-	-	-	-	-	-	4.137.020	4.137.020
Lease Capgemini (0071; jr 2014-2021)	6.936.617	4.606.839	2.329.778	768.821	-	-	-	1.058.258	7.705.438	5.647.189
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	436.267	306.173	130.094	82.084	4.382-	4.382-	-	28.376	513.970	307.891
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	4.000.908	-	4.000.908	-	-	-	4.000.908-	-	-	-
Materiële vaste activa	173.681.316	89.155.234	84.526.082	8.174.112	2.878-	5.013	-	7.446.694	181.852.551	96.625.362

Toelichting:

1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

In de post gebouwen en terreinen is opgenomen de reguliere investeringen en afschrijvingen. De mutatie 2021 betreft de geactiveerde investeringen in het ver-/ nieuwbouwproject aan de Voltastraat in Hoogeveen.

1.1.2.3 Inventaris en apparatuur

Lease Capgemini zijn de investeringen als gevolg van het (financial lease) contract met Capgemini. Door de financial leaseconstructie is het Alfa-college geen juridisch eigenaar van deze investeringen. Het project Capgemini betreft de investeringen in de infrastructuur als gevolg van de outsourcing van de IT-diensten.

1.1.2.4 Overige materiële vaste activa

Onder deze post staan de investeringen in het huurpand LOC+ Hardenberg.

1.1.2.5 Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald

Hieronder is opgenomen de activa ten aanzien van voornamelijk de ver-/ nieuwbouw aan de Voltastraat in Hoogeveen welke per balansdatum nog niet in gebruik is genomen of is opgeleverd.

1.1.3 Financiële vaste activa

	boekwaarde 01-01-2021	investering verstrekt	desinvestering afgelost	dividend	resultaat deelnemingen	overige mutaties	boekwaarde 31-12-2021
1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg	8.688.312	-	-	92.675-	9.933	158.825-	8.446.745
Coop. Netwerk ZON	2.269	-	-	-	-	-	2.269
Financiële vaste activa	8.690.581	-	-	92.675-	9.933	158.825-	8.449.014

Toelichting:

1.1.3.2 Financiële Vaste Activa

Deelneming LOC+ Hardenberg

In 2006 is de CV LOC+ te Hardenberg opgericht ten behoeve van de bouw van het Lokaal Opleidingen Centrum. De totale kapitaalstorting van het Alfa-college bedraagt € 11,0 mln. Het totale belang van het Alfa-college in de CV LOC+ is 37,07%. De mutatie in 2021 wordt betreft een fouterstel doordat in de jaarrekening 2020 de waardering van de deelneming LOC+ € 158.825 te hoog gewaardeerd was. Deze hogere waardering is in 2021 gecorrigeerd als 'overige mutatie' in de FVA en in 2021 ten laste van de Staat van Baten en Lasten gebracht.

Coöp. Netwerk Zon

In 1997 is de Coöperatie Gezondheids-zorgopleidingen Noordoost Nederland U.A. opgericht en handelt sinds 2012 onder de naam 'Netwerk Zon'. De kapitaalstorting ad € 2.269 betreft het entreegeld tot lidmaatschap van de coöperatie conform de statuten van de coöperatie.

De overige onder de verbonden partijen opgenomen organisaties worden niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de organisaties hebben (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

1.2.2 Vorderingen

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	333.375	461.650
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	85.509	398.029
1.2.2.7	Vorderingen op deelnemers	930.509	831.601
1.2.2.8	Overige overheden	875.672	2.659.774
1.2.2.10	Overige vorderingen	282.296	235.318
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.089.379	763.448
1.2.2.15	Overige overlopende activa	12.919	4.290
	Omzetbelasting	74.502	16.270
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
	Stand per 1-1	312.090-	267.530-
	Onttrekking	43.001	31.007
	Dotatie	144.942-	75.567-
	Vrijval	0	0
		414.031-	312.090-
	Vorderingen	414.031-	312.090-

Toelichting:

1.2.2.4 *Vorderingen op groepsmaatschappijen*

De vordering op groepsmaatschappijen is lager dan voorgaand jaar voornamelijk als gevolg van een openstaande vordering op Stichting EPI-kenniscentrum ad € 0,4 mln. in 2020 die in 2021 is voldaan.

1.2.2.8 *Overige overheden*

Dit betreft de vorderingen op gemeenten, provincies en andere overheidsinstellingen. Deze is ten opzichte van 2020 aanzienlijk afgenomen aangezien er in 2020 een vordering van € 1,8 mln. op de Gemeente Emmen open stond ten behoeve van het Skills4Future project. Deze vordering is in 2021 ontvangen.

1.2.2.12 *Vooruitbetaalde kosten*

De toename van de vooruitbetaalde kosten ten opzichte van 2020 wordt veroorzaakt doordat we in verband met de overgang naar een nieuw boekhoudsysteem per 1-1-2022 in 2021 meer facturen vooruit hebben betaald zodat deze nog afgehandeld konden worden in het 'oude' systeem.

1.2.2.16 *Voorziening dubieuze debiteuren*

De voorziening bestaat voornamelijk uit de posten die bij het incassobureau liggen.

1.2.4 Liquide middelen

		31-12-2021 EUR	31-12-2020 EUR
1.2.4.1	Kasmiddelen	22.413	12.389
1.2.4.2	Tegoeden op Bankrekeningen	33.598.656	30.194.123
Liquide middelen		33.621.069	30.206.512

Toelichting:

1.2.4 Liquide Middelen

De Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan een jaar en staan ter vrije beschikking aan het Alfa-college.

2.1 Eigen Vermogen

	stand per 01-01-2020	resultaat 2020	overige mutaties	stand per 31-12-2020	resultaat 2021	overige mutaties	stand per 31-12-2021
2.1.1.1 Algemene reserve	56.913.202	5.106.457	-	62.019.659	2.237.851	-	64.257.510
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek							
Reserve vavo	723.004	209.239-	-	513.765	87.047-	-	426.718
Reserve contractactiviteiten	-	-	-	-	-	-	-
Reserve cursusgeld	1.684.677	278.886	-	1.963.563	60.614-	-	1.902.949
Reserve NPO	-	-	-	-	1.001.000	-	1.001.000
	2.407.681	69.647	-	2.477.328	853.339	-	3.330.667
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat							
Reserve inburgering	536.309	71.728-	-	464.581	89.781-	-	374.800
Reserve contractactiviteiten	25.107	813-	-	24.294	27.777-	-	3.483-
	561.416	72.541-	-	488.875	117.558-	-	371.317
2.1.1.8 Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	-	-	1.066	-	-	1.066
Eigen vermogen	59.883.365	5.103.563	-	64.986.928	2.973.632	-	67.960.560

Toelichting:

2.1 Eigen vermogen

Er zijn geen bepalingen ten aanzien van reserves in de statuten opgenomen, met uitzondering van het stichtingskapitaal (2.1.1.8). Het resultaat is verwerkt conform het voorstel tot bestemming van het resultaat in hoofdstuk 10.

2.1.1.1 Algemene reserve

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek

De reserves vavo, contractactiviteiten, educatie en cursusgeld zijn in vorige boekjaren gevormd en er is aan alle gevormde reserves door het College van Bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid gegeven.

Er is een *bestemmingsreserve vavo* gevormd vanuit de jaarlijks behaalde resultaten uit het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs, conform het besluit van het College van Bestuur. Middels deze bestemmingsreserve kunnen onvoorziene financiële tegenvallers gedekt worden. Deze reserve dient binnen 3 jaar na het vormen ervan te worden benut echter gezien de coronapandemie heeft het CvB in 2021 ingestemd met aanpassing van deze termijn van 3 jaar naar 5 jaar. Derhalve is in 2021 slechts het resultaat 2021 toegevoegd aan de reserve.

De *bestemmingsreserve cursusgeld* mag worden benut wanneer de door het Ministerie ingehouden cursusgeld op basis van de t-2 systematiek, in enig boekjaar hoger zijn dan dat er aan studenten is gefactureerd.

Het negatieve resultaat 2021 ontstaat vanuit een besluit van het Ministerie om het cursusgeld 2021/2022 te halveren.

De *bestemmingsreserve NPO* is een reserve die in 2021 nieuw is gevormd en is ontstaan vanuit de beschikbaar gestelde middelen voor het MBO vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Dit herstelprogramma is gericht op aanpak van coronavertragingen op korte termijn en verbetering van studentenwelzijn alsmede om lessen uit de coronatijd te benutten voor structurele onderwijsverbeteringen. Het Alfa-college zet deze middelen in gedurende de periode 2021 t/m 2023. De bestemmingsreserve zal derhalve uiterlijk in 2023 volledig benut zijn.

2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat

De *bestemmingsreserve Inburgering* betreft een in 2017 nieuw gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. Het negatieve saldo ultimo 2017 is met het positieve resultaten in 2018 en 2019 omgezet in een positief saldo waaruit het negatieve resultaat 2021 gedekt kan worden.

De *bestemmingsreserve contractactiviteiten* betreft de reeds bestaande bestemmingsreserve voor contractactiviteiten welke tot boekjaar 2019 was opgenomen als een publieke reserve. Het betreft hier private activiteiten en derhalve is het resultaat 2021 opgenomen in een private bestemmingsreserve. Het door Corona ontstane negatieve resultaat is toegevoegd aan de reserve waardoor deze eind 2021 negatief uitvalt. Gezien de positieve resultaten van de afgelopen jaren is de verwachting dat de komende jaren de negatieve reserve omgebogen zal worden in een positieve reserve.

2.2 Voorzieningen

	stand per 01-01- 2021	dotaties 2021	onttrekking 2021	vrijval 2021	stand per 31-12- 2021	kortl dl <1jr	langl dl 1- 5jr	langl d >5jr
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
Wachtgelden	2.774.387	582.747	956.622	784.528	1.615.984	438.068	862.524	315.392
Langdurig ziekteverzuim	320.173	140.881	313.595	2.827	144.632	144.632	-	
Transitievergoeding	77.796	68.552	52.691	774	92.883	92.883	-	
Duurzame inzetbaarheid	2.183.632	999.178	34.540	343.799	2.804.471	399.127	1.452.915	952.429
Ambtsjubileum	1.675.558	110.984	37.705	281.173	1.467.664	55.443	447.586	964.635
Voorzieningen	7.031.546	1.902.342	1.395.153	1.413.101	6.125.634	1.130.153	2.763.025	2.232.441

Toelichting:

2.2.1. Personeelsvoorzieningen

Wachtgelden: De wachtgeldvoorziening bestaat uit de huidige verplichtingen ten aanzien van de toekomstige uitkeringslast. Het uitgangspunt van de berekening van deze verplichting zijn alle ex-medewerkers van het Alfa-college die recht hebben op een WW-uitkering alsmede de prognose van WWplus betreffende de maand december 2021, waarin alle rechthebbenden op de bovenwettelijke wachtgelduitkering vermeld staan. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en met boekjaar 2023) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2034) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodragers is.

De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend. Bij het bepalen van de hoogte van de verplichting is op persoonsniveau door de adviseur mobiliteit van het Alfa-college een inschatting gemaakt van de kans op het vinden van werk. Hiervoor voeren zij gesprekken met betrokkenen en/of met het door het Alfa-college ingehuurd re-integratie-bureau. Voor het bepalen van de kans hanteren zij de volgende criteria:

1. leeftijd van de ex-medewerk(st)er,
2. omstandigheden die geleid hebben tot het ontslag,
3. persoonlijke omstandigheden/karakter van de ex-medewerk(st)er,
4. arbeidsmarkt-courantheid.

De vrijval van de voorziening in 2021 is tot stand gekomen door een hoge uitstroom. De oorzaak van deze uitstroom is mede te vinden in de huidige economische situatie.

Langdurig ziekteverzuim: In de voorziening langdurig ziekteverzuim is opgenomen de verplichting, die het Alfa-college heeft, tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten, waarbij geldt dat:

1. een zieke medewerker langer dan 42 aaneengesloten weken, hetgeen neerkomt op 294 dagen, verzuimd moet hebben;
2. de ziekte of arbeidsongeschiktheid naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet wordt opgeheven; er zal dus geen sprake zijn van volledige re-integratie.

Transitievergoeding: De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een “tijdelijk” contract.

Bij de berekening van deze voorziening is er van uit gegaan dat 18% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 5 boekjaren.

Duurzame inzetbaarheid: De voorziening duurzame inzetbaarheid bestaat uit de verplichtingen ten aanzien van de regeling seniorenverlof en is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie vaste medewerkers binnen het Alfa-college in de leeftijds categorie 52- tot en met 67-jarigen met een dienstverband binnen de cao >5 jaar aaneengesloten en met een werktijdfactor-omvang van minimaal 0,4. Bij de berekening is rekening gehouden met dezelfde blijfkans als gebruikt voor de ambtsjubileumvoorziening (zie hieronder). Er is geen rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers. Bij de bepaling is tevens gebruikgemaakt van een inschatting van de gebruikmakingskans. Deze is voor 2021 gesteld op 28,2%.

In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- werknemers die in 2021 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- werknemers die in 2021 aan alle criteria van de regeling voldoen, echter geen gebruik maken van de regeling;
- werknemers die binnen 5 jaar aan de criteria van de regeling gaan voldoen (categorie D).

Voor deze categorieën is gebruik gemaakt van de gegevens over 2021.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 106.584 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de ‘schattingwijziging voorzieningen’ zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

Ambtsjubileum: De ambtsjubileumvoorziening bestaat uit de huidige verplichting ten aanzien van toekomstige uitkeringen van jubileum gratificaties, conform cao MBO. De voorziening is tegen contante waarde gewaardeerd.

Bij de berekening is uitgegaan van de populatie medewerkers met een vast dienstverband binnen het Alfa-college per ultimo 2021. Deze populatie bestaat uit 22- tot en met 66-jarigen met een blijfkans oplopend van 15% naar 95%. Bij de berekening van de blijfkans is tevens rekening gehouden met de actuele gegevens van het CBS inzake de levensverwachting. Er is rekening gehouden met indexatie van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 181.184 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de ‘schattingwijziging voorzieningen’ zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

	stand per 01-01-2021	aangegane leningen	aflossing	Overige mutatie	stand per 31-12-2021	looptijd <1 jaar	looptijd 1 - 5 jaar	looptijd >5 jaar	Rente
2.3.5 Schulden aan Ministerie van Financiën									
Ministerie van Financiën (574)	6.020.000	0	430.000	0	5.590.000	430.000	1.720.000	3.870.000	3,3
Ministerie van Financiën (575)	4.433.333	0	316.667	0	4.116.666	316.667	1.266.666	2.850.000	3,7
Ministerie van Financiën (3681)	0	9.600.000	0	1.371.429	8.228.571	1.371.429	5.485.714	2.742.857	0,1
Ministerie van Financiën (3303)	14.450.000	0	850.000	0	13.600.000	850.000	3.400.000	10.200.000	0,7
	24.903.333	9.600.000	1.596.667	1.371.429	31.535.237	2.968.096	11.872.380	19.662.857	
2.3.7 Overige langlopende schulden									
Capgemini	1.513.176	768.821	1.078.526	0	1.203.471	879.758	1.203.471	0	4,5
	1.513.176	768.821	1.078.526	0	1.203.471	879.758	1.203.471	0	
Totaal	26.416.509	10.368.821	2.675.193	1.371.429	32.738.708	3.847.854	13.075.851	19.662.857	

Toelichting:

2.3.5 Overige langlopende schulden

De aflossing voor het jaar 2021 ad € 3,8 mln. is opgenomen onder kortlopende schulden 2.4.1 kredietinstellingen. De 'overige mutatie' ad € 1,4 mln. betreft een reclassificatie naar de kortlopende aflossingsverplichting.

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met december 2028.

Er is een recht tot eerste hypotheek afgegeven aan het Ministerie van Financiën op de panden van het Alfa-college voor een totaalbedrag van € 39,6 mln.

Volgens opgave van het ministerie bedraagt de reële waarde van de langlopende schulden die zijn afgesloten bij het Ministerie van Financiën respectievelijk € 7.494.603 (lening 574), € 5.648.769 (lening 575), € 15.304.641 (lening 3303) een € 9.600.774 (lening 3681). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 31 december 2021.

De schuld bij Capgemini betreft de schuld inzake het (financial lease) contract. Aangezien in dit contract geen te betalen rentepercentage wordt vermeld, is de nominale rentevoet gesteld op 4,5%. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 1.203.471. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2021, bedragen € 1.078.526.

2.4 Kortlopende schulden

2.4		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	3.847.854	12.042.254
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	5.303.515	4.031.357
2.4.8	Crediteuren	3.308.726	3.162.750
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.933.870	3.551.805
2.4.10	Pensioenen	1.234.293	1.035.411
2.4.12	Accountants- en administratiekosten	49.090	96.000
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	1.104.142	1.797.548
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	3.128.851	2.837.881
2.4.18	Te betalen interest	170.846	184.659
2.4.19	Overige overlopende passiva	1.679.735	1.306.817
Kortlopende schulden		23.760.922	30.046.482

Toelichting:

2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen

Onder deze post is de aflossing van de langlopende leningen weergegeven voor het kalenderjaar 2021. Zie tevens 2.3.

In 2020 was er € 9,6 mln. onder deze post opgenomen in verband met het aflopen van een langlopende schuld in 2021 die uiteindelijk in 2021 is geherfinancierd.

2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten

Het bedrag ad € 5,3 mln. bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen en nog te besteden projectgelden w.o. € 1,8 mln. aan subsidie van de Gemeente Emmen ten behoeve van het project Skills4Future. Tevens is in dit saldo opgenomen vooruitgefactureerde omzet vavo, vooruitgefactureerde omzet contractactiviteiten, vooruitgefactureerde bijdragen keuzevakken. De toename ten opzichte van 2020 wordt veroorzaakt door een nog te besteden bedrag van € 1,7 mln. (2020: € 0,1 mln.) aan kwaliteitsgelden vanuit de kwaliteitsagenda 2019-2022. Deze € 1,7 mln. wordt conform de voortgang op de kwaliteitsagenda van het Alfa-college toegerekend aan 2022.

2.4.12 *Accountants- en administratiekosten*

De nog te betalen accountants- en administratiekosten zijn ten opzichte van 2020 lager uitgevallen vanwege de overgang naar een nieuwe accountant waarmee ook de wijze van factureren door de accountant is veranderd.

2.4.14 *Vooruitontv. subsidies OCW*

Het bedrag ad € 1,1 mln. betreft de nog te besteden geormerkte subsidies ontvangen vanuit het Ministerie.

Van het saldo nog te besteden geormerkte subsidies heeft € 0,4 mln. betrekking op subsidies met een verrekeningsclausule. Een specificatie hiervan is opgenomen in Model G2. De overige € 0,7 mln. heeft betrekking op subsidies zonder verrekeningsclausule zoals de subsidie voor studieverlof BVE, voorziening leermiddelen minimagezinnen en de coronasubsidie Extra Begeleiding en Nazorg opgenomen in Model G1.

2.4.19 *Overige overlopende passiva*

De overige overlopende passiva bestaan uit diverse nog te ontvangen facturen voor o.a. huisvestingskosten (gas en electra), detacheringen en een nog te betalen bijdrage Akkoord van Groningen.

6. Model G

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP-31109-MBO	02/07/20	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP-31109-VAVO	02/07/20	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP2-31109-MBO	16/10/20	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP2-31109-VAVO	16/10/20	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP4-31109-MBO	09/06/21	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP4-31109-VAVO	09/06/21	Ja
Extra hulp voor de klas	EHK20070	01/04/21	Ja
Extra hulp voor de klas	EHK21047	05/08/21	Ja
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21029	31/03/21	Nee
Instructeursbeurs 2020	1086708-1	15/07/20	Ja
Instructeursbeurs 2021	1176884-1	19/08/21	Nee
Lerarenbeurs 2020	div*	div*	Ja
Lerarenbeurs 2021	1166150-1	27/07/21	Nee
Lerarenbeurs 2021	1177535-1	23/08/21	Ja
Zij-instroom 2018	div*	div*	Ja
Zij-instroom 2019	div*	div*	Ja
Zij-instroom 2020	div*	div*	Nee
Zij-instroom 2021	div*	div*	Nee
Voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen	1088105-1	28/07/20	Ja

* = 'diversen'. Betreft een verzameling van individuele beschikkingen binnen dezelfde regeling en met dezelfde subsidiabele periode.

G2 Subsidies met verrekeningsclausule

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag v/d toewijzing EUR	ontvangen t/m 2020 EUR	totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar EUR	Saldo per 1-1-2021 EUR	Ontvangen in 2021 EUR	totale subsidiabele kosten in 2021 EUR	Te verrekenen per 31-12-2021
			0	0	0	0	0	0	0
Totaal			0	0	0	0	0	0	0

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

omschrijving	toewijzing kenmerk	toewijzing datum	bedrag v/d toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2020 EUR	totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar EUR	Saldo per 1-1-2021 EUR	Ontvangen in 2021 EUR	totale subsidiabele kosten in 2021 EUR	Saldo per 12-2021 EUR
Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007*	1190735	23/05/2017	1.951.521	1.853.945	4.746.489	187.374	97.576	1.631.099	
Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003**	28408537	16/06/2021	421.268	0	0	0	421.268	155.486	309.782
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20002	17/09/2020	500.000	300.000	53.175	246.825	0	123.400	123.400
Totaal			2.872.789	2.153.945	4.799.664	434.199	518.844	1.909.984	432.982

**Regionaal investeringsfonds mbo RIF17007*

Ontvangsten (Min. van OCW)		1.951.521
Lasten Alfa-college	-3.837.333	
'in kind' bijdrage partners	-2.540.255	
Totale lasten	-6.377.588	
Overige (subsidie)bijdragen		1.497.467
Lasten Alfa-college		-2.339.866
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0

***Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003*

Ontvangsten (Min. van OCW)		421.268
Lasten Alfa-college	-155.486	
'in kind' bijdrage partners	0	
Totale lasten	-155.486	
Overige (subsidie)bijdragen		43.333
Lasten Alfa-college		-112.153
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		309.115

7. Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Rijksbijdrage

Op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs is het Alfa-college aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds MBO. Indien het eigen vermogen van de stichting onder het vastgestelde minimum komt, dient iedere instelling naar rato van de in het boekjaar ontvangen rijksbijdrage het eigen vermogen aan te zuiveren. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Contracten

Onderstaand zijn opgenomen de verplichtingen inzake de aangegeven contractbedragen voor de resterende looptijd:

instantie	betreft	contract tot	bedrag (x € 1.000)	Verval < 1 jaar	Verval 1 - 5 jaar	Verval > 5 jaar
Gemeente Hardenberg	Sporthal de Slag, onderwijs/instructieruimte	september 2026	77	13	54	10
CV Beheersmaatschappij LOC+ (1)	Huur m2 's	januari 2029	7.818	1.117	4.467	2.234
CV Beheersmaatschappij LOC+ (1)	Maatwerk	januari 2029	671	96	384	192
LOC	Hof van Pepijn/scooterruimte LOC+	mei 2025	70	15	54	-
Gemeente Groningen	Huur Kardingeplein	januari 2024	603	302	302	-
Menzis (3)	Huur en servicekosten	juli 2023	339	226	113	-
Brivec	Huur en servicekosten	december 2022	556	278	278	-
Capgemini (2)	Outsourcing IT-diensten	juli 2024	8.373	3.349	5.024	-
EG Noord BV (Effectief)	Schoonmaak	januari 2024	1.850	925	925	-
Kreeft	Huur en servicekosten	november 2030	2.860	318	1.271	1.271
CWS	Schoonmaakartikelen	juli 2024	193	77	116	-
Trigion	Beveiliging	februari 2024	1.315	631	684	-
Homij	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	273	137	137	-
Equas (voorheen Engie)	Preventief technisch onderhoud installaties	januari 2024	137	68	68	-
Eneco	Levering elektra en gas	januari 2023	820	820	-	-
Selecta	Warme drankvoorziening	september 2022	89	89	-	-

1) CV Beheersmaatschappij Loc+

Vanaf 1 januari 2019 huurt het Alfa-college al haar ruimten via CV Beheersmaatschappij LOC+. De huurovereenkomst is afgesloten tot januari 2029.

2) Capgemini

Het betreft hier de contractwaarde voor de kosten van de dienstverlening. De kosten van de werkplekken (afschrijvingen hardware) zijn opgenomen als financial lease en daardoor zichtbaar als langlopende schuld en materiële vaste activa in respectievelijk 2.3 en 1.1.2 van hoofdstuk B5.

3) Menzis

Het huurcontract met Menzis is met een jaar verlengd tot 1 juli 2023 met een optie om te verlengen tot 31 december 2023.

Duurzame inzetbaarheid

Op grond van de cao MBO is met ingang van 1 oktober 2015 een budget voor duurzame inzetbaarheid van toepassing. Deze regeling kent twee onderdelen, namelijk het persoonlijk budget en aanvullende rechten voor oudere werknemers (verder: seniorenverlof, zie 2.2.1). Conform cao heeft iedere werknemer recht op een persoonlijk budget van 50 uur ten behoeve van zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Aangezien deze uren niet kunnen worden gespaard, zal per balansdatum geen sprake zijn van een saldo te waarden verlofuren; er is derhalve, ten aanzien van het persoonlijk budget, geen voorziening dan wel verplichting gevormd per balansdatum.

Kredietfaciliteiten

Er is een kredietfaciliteit aangegaan voor LOC+ te Hardenberg, op basis van gemeentegarantie, ad € 9,6 mln. Deze gemeentegarantie heeft een looptijd tot en met december 2028.

Er is een kredietfaciliteit verstrekt door de ING. Het betreft een kredietfaciliteit ING Intraday van in totaal € 8,5 mln. zonder einddatum. Dit betreft het maximale bestedingslimiet dat per dag aan betalingen gedaan kan worden van de ING betaalrekening. Dagelijks wordt het saldo bij de ING afgeroomd dan wel aangevuld door het Ministerie van Financiën.

8. Verbonden partijen

Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen	resultaat 2021	art. 2:403 BW	deelname %	consolidatie
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	nvt	nee	nvt	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.446.745	-/- 148.892	nee	37,07	nee
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	0	-	nee	nvt	nee
Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.	coöperatie	Zwolle	4	0	0	nee	nvt	nee
Stichting DOC33	stichting	Hoogeveen	4	0	0	nee	nvt	nee
Stichting EPI-kenniscentrum	stichting	Groningen	4	0	0	ja	100	nee
Stichting Startershuis Doen	stichting	Hardenberg	4	0	0	nee	nvt	nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Coöp. Netwerk ZON

Netwerk ZON wordt gevormd door de vijf samenwerkende onderwijsinstellingen (de ROC's Noorderpoort, Alfa-college, ROC Menso Alting, Drenthe College en de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen). Aan de netwerkorganisatie zijn door middel van de platforms verbonden: 12 vmbo-scholen, SBB, 120 zorg- en welzijnsinstellingen en ZorgpleinNoord. Rondom thema's, zoals stage- en beroepskrachtenplanning, innovatie van praktijkleren en examinering zijn platforms en kenniskringen georganiseerd. Door het stagebureau van Netwerk ZON worden jaarlijks meer dan 5000 stagiairs van de verzorgende en verpleegkundige mbo en hbo opleidingen gematcht.

CV Beheermaatschappij LOC+

De commanditaire vennootschap (CV) Beheermaatschappij LOC+ betreft een 'joint venture' met de gemeente Hardenberg, het Zone College en de Stichting LOC+. Deze vennootschap heeft ten doel het voor gezamenlijke rekening en risico ontwikkelen, realiseren, beheren en exploiteren van het Lokaal Opleidingencentrum Plus.

De bestuurlijke verhoudingen in de CV zijn als volgt:

Gemeente Hardenberg (commanditair vennoot)	53,27%
Alfa-college (commanditair vennoot)	37,07%
Zone College (commanditair vennoot)	9,66%
Stichting LOC+ (beherend vennoot)	0%
	100%

Samenstelling van het bestuur en toezichhoudend orgaan

De Stichting LOC+ is bevoegd tot alle beheers- en beschikkingsdaden die in het kader van de uitoefening moeten worden verricht. In de algemene vergadering heeft iedere vennoot, behoudens de beherend vennoot, recht op het uitbrengen van één stem. Tenzij partijen anders overeenkomen, is voor het nemen van een rechtsgeldig besluit vereist dat van de vennoten tenminste een tweederde meerderheid voor het voorstel heeft gestemd, waaronder in ieder geval de Gemeente.

Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.

De Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. is een coöperatie die in december 2014 is opgericht. Deze coöperatie heeft 4 leden, te weten Alfa-college, Noorderpoort, ROC van Twente en ROC Nijmegen en heeft als doel de instandhouding en verbetering van de database Peoplesoft.

Coöperatieve vereniging SSC-PS UA. wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A.

RegioOpleiders is een samenwerkingsverband van mbo- en hbo-onderwijsinstellingen en heeft een makelaars- en schakelfunctie ten behoeve van het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen in antwoord op scholingsvragen van in de regio Zwolle gevestigde werkgevers.

Coöperatie RegioOpleiders Zwolle U.A. wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Stichting DOC33

DOC33 is opgericht op 11 oktober 2021 en betreft een samenwerking tussen de Gemeente Hoogeveen, Alfa-college, Wij Techniek en Regio Del Zuid- en Oost- Drenthe. DOC33 faciliteert een actief netwerk voor en door bedrijven en richt zich op kennisuitwisseling en wederzijdse samenwerking. Werknemers kunnen bij DOC33 terecht voor hun opleiding of om- en bijscholing. Ook biedt het centrum leerwerkplekken voor studenten. Regionale bedrijven kunnen aansluiten om te experimenteren en om kennis op te doen in de proeftuin. Samen werken aan praktijkgerichte pilotprojecten op het gebied van werken en wonen (en daarmee ook welzijn).

Stichting DOC33 wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

Stichting EPI-kenniscentrum

De activiteiten die het EPI-kenniscentrum verricht, bevinden zich op het vlak van coördineren, ontwikkelen en faciliteren van het vergaren van kennis, die betrekking heeft op de gevolgen van aardbevingen en het mitigeren daarvan voor gebouwen en infrastructuur in Nederland, alsmede het ontwikkelen van de toepassing van deze kennis in de praktijk.

Stichting EPI-kenniscentrum wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het

resultaat, wordt niet overschreden.

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de activiteiten van Stichting EPI-kenniscentrum komen te vervallen.

Stichting Startershuis DOEN!

Startershuis DOEN! wil startende ondernemers en studenten optimale ondersteuning bieden, door regionale hulp vanuit bestaande ondernemers (coaches), ondersteuning via gemeentelijke en provinciale regelingen, samenwerking met de Kamer van Koophandel en de startersadviseur. Hierbij staan de kernactiviteiten, oriënteren, experimenteren en faciliteren centraal.

Stichting Startershuis DOEN! wordt niet meegeconsolideerd, aangezien er gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege de geringe omvang die de stichting heeft (RJ217.304). De aanbeveling vanuit de RJ, 5% balanstotaal ten opzichte van het geconsolideerde balanstotaal, alsmede de impact de omzet en het resultaat, wordt niet overschreden.

9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	99.013.607	95.550.480	92.403.273
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1 Geormerkte subsidies	4.959.836	1.729.100	2.221.872
3.1.2.1 Niet-geormerkte subsidies	13.393.670	15.666.010	15.451.099
	18.353.506	17.395.110	17.672.971
Totaal Rijksbijdragen	117.367.113	112.945.590	110.076.244

Toelichting:

3.1 Rijksbijdragen

De normatieve rijksbijdrage zijn toegenomen ten opzichte van 2020 en de begroting 2021. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het ontvangen van een hogere Lumpsum vanuit het Nationaal Programma Onderwijs ad € 3,4 mln.

In de toename ten opzichte van 2020 is eveneens de loon- en prijscompensatie opgenomen ad € 2,2 mln. Daarnaast is er door de toename met 0,02% van het marktaandeel ruim € 0,6 mln. aan Rijksbijdrage meer ontvangen dan in 2020.

3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 1,0 mln. hoger uitgevallen en € 0,7 mln. ten opzichte van 2020. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door met name de in 2021 ontvangen coronasubsidies waaronder de inhaal- en ondersteuningsprogramma's, Extra Hulp in de Klas en Extra Begeleiding en Nazorg.

Onder de niet-geormerkte subsidies is een ontvangen subsidie verantwoord ad € 10,3 mln. inzake de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019–2022 ten behoeve van activiteiten die erop zijn gericht de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs te verhogen. De resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda worden in het kalenderjaar 2021 tussentijds beoordeeld door de adviescommissie (art. 10 lid 1). De instelling dient ten behoeve van de tussentijdse beoordeling voor 1 juli 2021 haar jaarverslaggeving over het kalenderjaar 2020 in. (art. 10 lid 2). De resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda worden na het kalenderjaar 2022 beoordeeld door de adviescommissie (art. 11 lid 1). De aanvullende middelen kunnen ook worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt (art. 14).

Dat de niet-geormerkte subsidies lager zijn uitgevallen dan 2020 en begroot komt doordat in 2020 € 2,2 mln. meer kwaliteitsgelden zijn verantwoord. Dit bedrag was eveneens ten onrechte in de begroting 2021 opgenomen.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Participatiebudget			
3.2.1.1 Bijdrage educatie	1.060.355	1.045.571	1.024.481
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	413.564	1.082.500	723.054
	1.473.919	2.128.071	1.747.535

Toelichting:

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige overheidsbijdragen liggen in 2021 € 0,3 mln. lager dan in 2020.

Het jaar 2020 was een tussenjaar voor het project Skills4Future. Dit tussenjaar is gefinancierd door verschillende overheden. In 2021 is Skills4Future ondergebracht onder de Regiodeal middelen waardoor de financiering van de overheden niet meer van toepassing is geweest. Tegelijkertijd heeft het project onder de Regiomiddelen een door corona een valse start gemaakt waardoor de bestedingen achter blijven.

De overige overheidsbijdragen liggen in 2021 € 0,7 mln. lager dan begroot.

Ook dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het project Skills4Future. In de begroting werd ervan uitgegaan dat het project weer volledig zou gaan draaien echter door Corona is de start nog altijd magerder dan gehoopt. Hierdoor is er ook minder omzet aan het project toegerekend dan we hadden begroot.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO			
Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.375.937	0	1.958.309
Ingehouden Rijksbijdrage OCW	1.132.458-	0	1.000.945-
	243.479	0	957.364
Toerekening aan 2021	304.093-	0	678.478-
Totaal	60.614-	130.000	278.886

Toelichting:

3.3.2 Cursusgelden sector BE

Het saldo van de post cursusgelden ontstaat doordat de ingehouden rijksbijdrage door het Ministerie op basis van t-2 plaatsvindt en de ontvangen cursusgelden betrekking hebben op het huidige boekjaar. Het negatieve resultaat ontstaat doordat het Ministerie het wettelijk cursusgeld 2021/2022 met 50% heeft verlaagd als tegemoetkoming aan de studenten vanwege de coronapandemie.

De inhouding cursusgelden door het Ministerie is conform voorgaande jaren verwerkt onder de wettelijke college- en cursusgelden. De totale Rijksbijdragen 2021 bedragen derhalve € 116.234.655 (2020: € 109.075.299). De totale omvang van de ontvangen college-, cursus, les- en examengelden zonder inhouding van het ministerie bedraagt voor het boekjaar 2021 € 1.075.123,26.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
3.4.1 Contractonderwijs	441.221	450.000	314.982
3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering	845.725	840.144	998.158
3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden	2.658.876	1.957.157	3.057.316
	3.945.821	3.247.301	4.370.456

Toelichting:

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale baten werk in opdracht van derden liggen € 0,7 mln. hoger dan de begroting echter zijn ten opzichte van 2020 met € 0,4 mln. afgenomen. Deze daling is voornamelijk zichtbaar in 3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden. Door de maatregelen rondom de eindexamens is in verhouding een groot deel van de leerlingen op het voortgezet onderwijs geslaagd. Dit betekent dat er minder leerlingen uitbesteed zijn naar de vavo.

3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering

De omzet op Inburgering ligt in lijn met de begroting maar laat een daling van € 0,2 mln. zien ten opzichte van 2020.

De afgelopen jaren is de trend zichtbaar dat op totaal niveau minder deelnemers een inburgeringscursus volgen. Tevens konden door de coronapandemie niet alle lessen uitgevoerd worden. In de begroting van 2021 was reeds rekening gehouden met een terugloop van het aantal deelnemers.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	116.673	114.000	191.383
3.5.2 Detachering personeel	811.802	618.300	887.748
3.5.6 Deelnemersbijdragen	717.056	660.000	386.906
	1.645.531	1.392.300	1.466.037
	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
3.5.10 Overige			
Kantine	562.775	196.000	389.481
Omzetbelasting	17.728	45.000	45.020
Excursies	64.199	127.500	79.983
Overig	354.267	229.500	406.650
	998.969	598.000	921.134
Totaal overige baten	2.644.500	1.990.300	2.387.171

Toelichting:

3.5.6 Deelnemersbijdragen

De deelnemersbijdragen liggen in lijn met de begroting en zijn met € 0,3 mln. toegenomen ten opzichte van 2020. In 2020 zijn er door de verschillende lockdowns vanwege de coronapandemie minder activiteiten voor onze studenten georganiseerd waar normaliter een bijdrage tegenover staat. In 2021 heeft dit echter weer meer plaats kunnen vinden.

3.5.10 Overige

De overige baten liggen in lijn met 2020 maar zijn ten opzichte van de begroting met € 0,4 mln. toegenomen. Deze toename is met name terug te zien in kantineopbrengsten. Verwacht werd dat de kantineopbrengsten vanwege de lockdowns en het verzorgen van digitaal onderwijs lager zouden uitvallen. In 2021 kon met name het onderwijs steeds verder weer open waardoor ook het gebruik van de kantine is toegenomen.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	65.150.483	81.797.583	61.418.900
4.1.1.2 Sociale lasten	8.986.096	0	8.347.737
4.1.1.3 Pensioenlasten	10.588.617	0	9.196.232
	84.725.196	81.797.583	78.962.869

Toelichting:

4.1 *Personeelslasten*

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2021 was 1.398 (2020: 1.362). Van deze personeelsleden is de totale gemiddelde fulltime-equivalent 1.092 in 2021. Dat is 81 fte hoger dan begroot en 42 fte meer dan in 2020. De stijging van de personele lasten ten opzichte van de begroting met € 2,9 mln. wordt voornamelijk veroorzaakt door meer personele inzet dan begroot. Deze formatie is met name ingezet op de speerpunten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs en is bekostigd vanuit de coronasubsidies en de coronaenveloppe.

De toename met € 5,8 mln. ten opzichte van 2020 wordt enerzijds verklaard door de toename van het aantal fte in 2021 ten opzichte van 2020 en anderzijds door een toename van 1,6% van de lonen en een eenmalige uitkering van € 500 per 1 juli 2021 vanuit het cao akkoord 2021.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	905.562-	100.000	755.803
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	6.384.087	5.881.870	5.051.629
4.1.2.3 Overig		-	
Wachtgelduitkeringen	997.038	1.200.000	1.309.659
Scholing	1.875.854	1.636.613	1.496.189
Verzuimpreventie	246.656	360.000	246.240
Reis- en verblijfkosten	120.358	337.673	77.700
Personeelsactiviteiten	260.382	293.357	265.503
Vergaderkosten	334.576	370.230	221.837
Verzekering personeel	19.269	66.000	24.282
Aanstelling personeel	135.290	129.500	86.059
Vakantiedagen	85.609	-	-
Jubilea/ziekte/afscheid	105.030	80.500	107.171
Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	-	200.000	8.954
Overig	307.179	32.300	160.097
	9.965.765	10.688.043	9.811.123
4.1.3.3 Af: overige uitkeringen	731.889-	43.500-	464.525-
Totaal personeelslasten	19.822.493	10.644.543	18.542.830

Toelichting:

4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen

Het saldo dotaties personele voorzieningen bestaat uit de dotaties, onttrekkingen en vrijvallen in het boekjaar van alle personele voorzieningen gezamenlijk.

Voor een onderbouwing van deze post zie de toelichting bij de [Personeelsvoorzieningen \(zie 2.2.1\)](#).

4.1.2.2 Personeel niet in loondienst

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn met € 1,3 mln. gestegen ten opzichte van 2020 en € 0,5 mln. ten opzichte van begroot. Onder invloed van de coronapandemie is er in 2020 relatief weinig externe inhuur geweest. Met het toekennen van de coronamiddelen vanuit de coronaenveloppe en het in 2021 steeds verder openen van de maatschappij is de externe inhuur weer naar het niveau gekropen van voor de coronapandemie.

4.1.2.3 Overige

De overige personeelslasten zijn in 2021 iets lager uitgevallen dan in 2020 en liggen met € 1,5 mln. lager dan begroot. De afname ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door hogere uitkeringen vanuit de Ziektewet alsmede aanzienlijk lagere wachtgelduitkeringen. Deze laatste is een direct gevolg van de hogere uitstroom van oud medewerkers uit het wachtgeld die zijn doorgestroomd naar werk.

WNT-verantwoording 2021 Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost Nederland, ROC Alfa-college

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op ROC Alfa-college. Het voor ROC Alfa-college toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021: € 190.000,- zijnde onderwijs klasse F. De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

- Gemiddeld totale baten: 8
- Gemiddeld aantal studenten: 4
- Gewogen onderwijssoorten: 5

Totaal: 17

Anti cumulatiebepaling

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018)

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2021		
bedragen x € 1	dhr. W. Moes	dhr. E.R. van der Werff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	164.163	147.175
Beloningen betaalbaar op termijn	23.424	22.621
<i>Subtotaal</i>	<i>187.587</i>	<i>169.796</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	187.587	169.796
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020		
bedragen x € 1	dhr. W. Moes	dhr. E.R. van der Werff
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.774	142.702
Beloningen betaalbaar op termijn	21.663	21.213
<i>Subtotaal</i>	<i>181.437</i>	<i>163.915</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000	183.000

Gegevens 2021		
Bezoldiging	181.437	163.915

1b. *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.*
 Het Alfa-college heeft in 2021 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Mevr. E. Bakelaar	Dhr. H. Kox	Mevr. W.S. Zwart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500	19.000	19.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.000	7.500	7.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		
	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	Mevr. E. Bakelaar	Dhr. H. Kox	Mevr. W.S. Zwart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	18.300

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Dhr. G. Buiter	Mvr. A. van Nimwegen-Mulder	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 – 31/12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.000	19.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	7.500	7.500	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	Dhr. G. Buiter	Mvr. A. van Nimwegen-Mulder	Mvr. M.C.A. Smilde
Functiegegevens	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01 – 31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500	7.500	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	18.300
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	Dhr. M. Fernhout		
Functiegegevens	Vice-Voorzitter		
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12		
Bezoldiging			
Bezoldiging	7.500		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300		

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder

Het Alfa-college heeft in 2021 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder.

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700

Het Alfa-college heeft in 2021 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2021 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2021 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van minder dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

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

Het Alfa-college heeft in 2021 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstverband.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Afschrijving gebouwen	4.563.508	5.175.200	3.831.930
Afschrijving inventaris	1.796.646	2.392.540	1.562.127
Afschrijving financiële vaste activa	28.376	23.800	26.549
Afschrijving lease Capgemini	1.058.258	981.100	686.148
Afschrijving inhaal	-	-	-
Totaal afschrijvingen	7.446.788	8.572.640	6.106.754

Toelichting:

4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2020 gestegen met € 1,3 mln. vanwege het steeds verder gereed komen en in gebruik nemen van het verbouwde pand aan de Voltastraat in Hoogeveen.

De afname ten opzichte van de begroting wordt voornamelijk veroorzaakt door het later dan gepland uitvoeren van verbouw- en onderhoudsplannen.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	3.289.839	3.073.000	2.852.716
4.3.2 Verzekeringslasten	127.611	137.500	132.899
4.3.3 Onderhoudslasten	532.268	505.000	491.804
4.3.4 Energie en water	703.003	614.500	595.007
4.3.5 Schoonmaakkosten	997.852	1.096.000	972.491
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	521.752	535.500	516.455
4.3.8 Overige	649.261	746.500	652.970
Totaal huisvestingslasten	6.821.585	6.708.000	6.214.342

Toelichting:

4.3.1 Huurlasten

De huurlasten liggen € 0,4 mln. hoger dan in 2020 en zijn ten opzichte van de begroting € 0,2 mln. hoger uitgevallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er in 2020 minder externe locaties zijn gehuurd vanwege de coronapandemie. Met het steeds meer openstellen van het onderwijs en het verzorgen van het onderwijs in kleinere klassen zijn er in 2021 meer externe huurlocaties benodigd geweest.

4.3.4 Energie en Water

De kosten voor energie en water zijn in 2021 € 0,1 mln. hoger uitgevallen in vergelijking met 2020 en begroot. De hogere prijzen van energie en meer externe huurlocaties (zie 4.3.1) zijn de voornaamste redenen voor het toenemen van deze kosten.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheer			
Administratie en beheer	106.140	130.500	112.162
Telefoon- en portokosten	348.433	638.000	378.429
Accountantskosten	223.411	97.000	190.570
Contributies	1.000.229	1.040.600	901.660
Software licenties	1.873.961	1.562.500	1.316.375
Diensten ICT	3.171.296	3.444.500	3.672.564
Diensten internet	3.474	4.000	3.177
	6.726.944	6.917.100	6.574.937

Toelichting:

4.4.1 Administratie- en beheerlasten

Accountantskosten: De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten van de externe accountant en de accountantsorganisatie en het gehele netwerk waartoe deze accountantsorganisatie behoort, zijn als volgt:

- controle jaarrekening incl. bekostiging: € 85.719 (2020: € 95.590)
- overige controleopdrachten: € 16.899 (2020: € 36.026)
- adviesdiensten: € 118.676 (2020: € 0)
- andere niet-controlediensten: € 2.118 (2020: € 0)

Bovenstaande honoraria voor de controle van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2021 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2021 zijn verricht, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Ernst & Young Accountants LLP alsmede Deloitte Accountants B.V.

4.4.1 Software Licenties

De software licenties zijn ten opzichte van 2020 fors toegenomen. De reden van de toegenomen kosten wordt voornamelijk veroorzaakt doordat in 2021 een start is gemaakt met de implementatie voor een nieuw bedrijfsvoering systeem. Hierdoor hebben we in 2021 voor zowel het nieuwe als nog het oude systeem licentiekosten betaald.

4.4.1 Diensten ICT

De kosten voor diensten ICT zijn ten opzichte van 2020 en de begroting respectievelijk met € 0,3 mln. en € 0,5 mln. lager uitgevallen. Deze lagere kosten zijn met name toe te schrijven aan lagere kosten voor printdiensten en lagere kosten voor datacommunicatie en datastorage als gevolg van thuiswerken van medewerkers vanwege de coronapandemie.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen			
Literatuur/abbonementen	102.956	95.100	107.377
Materiaalkosten	1.683.394	1.643.200	1.532.133
Inkoop materialen	544.745	633.688	493.759
Onderhoud/klein inventaris	335.934	815.000	374.156
Reprokosten	180.871	299.000	191.971
Leerlingactiviteiten	712.993	759.575	408.434
Examenkosten	824.936	1.021.000	729.280
Excursies	31.304	126.200	153.336
Internationalisering student	194.040	535.180	135.841
Inkoop Dienstverlening	36.513	103.000	75.194

Toelichting:

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen liggen in 2021 € 0,4 mln. hoger dan in 2020 en € 1,4 mln. lager dan begroot.

De toename ten opzichte van 2020 is vooral terug te vinden in de post 'leerlingactiviteiten'. In 2020 zijn de kosten voor leerlingactiviteiten aanzienlijk lager uitgevallen vanwege de coronapandemie. In 2021 konden er steeds meer activiteiten georganiseerd worden.

De daling van de kosten ten opzichte van de begroting is vooral te herleiden naar de posten 'onderhoud/klein inventaris', 'examenkosten' en 'internationalisering student'. De daling van deze kosten is een direct gevolg van het nog niet volledig opengestelde onderwijs in 2021 als gevolg van de coronapandemie.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
4.4.5 Overige			
Afschrijving debiteuren	105.460	0	74.629
Bankkosten	31.242	40.000	22.818
Kantinekosten	686.433	564.750	494.813
PR-kosten	1.021.045	1.334.350	857.086
Tegemoetkoming schoolkosten	121.289	150.000	195.635
Verzekeringskosten	44.467	6.600	66.125
	2.009.935	2.095.700	1.711.106
Totaal overige lasten	13.384.566	15.043.743	12.487.524

Toelichting:

4.4.5 Overige

De overige 'overige lasten' liggen € 0,3 mln. hoger dan 2020 en in lijn met de begroting. De toename ten opzichte van 2020 is met name terug te vinden in de posten 'kantinekosten' en 'PR-kosten'. In 2020 waren onze kantines een groot deel van het jaar gesloten waardoor er minder inkoop is geweest.

Daarnaast zijn de PR-kosten toegenomen mede vanwege het feit dat we in 2020 vrijwel geen opendagen hebben georganiseerd waarvoor PR is gedaan. In 2021 is dit weer opgepakt waarmee ook de kosten zijn gestegen.

	2021 EUR	begroting 2021 EUR	2020 EUR
6 Financiële baten en lasten			
6.1.1 Rentebaten	25	0	126
6.2.1 Rentelasten (-/-)	636.229-	675.000-	638.768-
Totaal financiële baten en lasten	636.204-	675.000-	638.642-
8 Resultaat deelnemingen			
Resultaat deelnemingen	148.892-	0	0

Toelichting:*8. Resultaat deelnemingen*

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2021. De CV zorgt voor de exploitatie van het LOC+ te Hardenberg. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar 1.1.3.2 Financiële Vaste Activa

10. Voorstel tot bestemming van het resultaat

Voorstel tot bestemming van het resultaat

<i>In €</i>	
2021	
Algemene reserve	
Regulier onderwijs	2.237.851
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	87.047-
Reserve contractactiviteiten	-
Reserve cursusgeld	60.614-
Reserve NPO	1.001.000
	853.339
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	89.781-
Reserve contractactiviteiten	27.777-
	117.558-
Totaal	2.973.632

11. Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2021 (pagina 187 tot en met 189).
2. De staat van baten en lasten over 2021 (pagina 190 tot en met 191).
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen (pagina 192 tot en met 246).

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en 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.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op € 2.500.000. De materialiteit is gebaseerd op 2% van de totale baten. De materialiteit voor de financiële rechtmatigheid is bepaald op € 3.563.000, deze materialiteit is gebaseerd op 3% van de totale publieke middelen, zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3 Materialiteitstabel van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021. In deze paragraaf van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 zijn tevens voor diverse posten/onderwerpen een specifieke materialiteit en specifieke rapportagegrens opgenomen, die wij hebben toegepast.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2021. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn.

Wij zijn met de raad van toezicht overeengekomen dat wij aan de raad van toezicht tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 115.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Inhoudsopgave, managementsamenvatting (pagina 2 tot en met 11).
- Het bestuursverslag (pagina 12 tot en met 186).
- De overige gegevens (pagina 247 tot en met 252).

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

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

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

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



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

Zwolle, 22 juni 2022

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: W. Feenstra RA

2206BC5C47/AVL/5

2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd aan de algemene reserve.

3. Gegevens over de rechtspersoon

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer:	31109
Naam instelling:	Alfa-college
Adres:	Boumaboulevard 573
Postadres:	Postbus 212
Postcode / Plaats:	9700 AE GRONINGEN
Telefoon:	+31 (0)50-597 3000
E-mail:	cvb@alfa-college.nl
Internetsite:	www.alfa-college.nl
Contactpersoon:	dhr. R. Mantel QC
Telefoon:	+31 (0)88-334 1876
E-mail:	r.mantel@alfa-college.nl
Brinnummer:	25 LU
Naam:	Alfa-college