

Jaarverslag 2023



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
----------------------	----------

Managementsamenvatting	7
Highlights van 2023	8

ONS BESTUURSVERSLAG 2023

Voorwoord College van Bestuur	12
Voorwoord College van Bestuur	13

1. Onze koers	15
1.1 Samen vinden we het uit	16
1.2 Strategische speerpunten	18
1.2.1 Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	19
1.2.2. Flexibilisering van leerroutes voor studenten	21
1.2.3 Digitalisering	22
1.2.4 Vitaliteit	23
1.2.5. Duurzaamheid	24
1.3 Kwaliteitsagenda	27

2.	Onze studenten	31
2.1	Studentenaantallen	32
2.2	Tevredenheid studenten	34
2.3	Mbo-studentenfonds	35
2.4	Studentenbegeleiding	38
2.4.1.	Ontwikkelingen in 2023	38
2.4.2	Schoolpastoraat	40
2.5	Ons mbo-aanbod	42
2.5.1	Highlights onderwijsontwikkelingen	42
2.5.2	Internationalisering	46
2.5.3	Maatschappelijke diensttijd	50
2.6	Inclusie en veiligheid	51
2.6.1	Sociale inclusie	51
2.6.2	Veilige School	53
2.7	Examenorganisatie	55
2.8	Onderwijskwaliteit	57
2.9	Vavo	59

3.	Onze regio	61
3.1	DNA samenwerking	62
3.2	Overige samenwerkingen	63
3.3	Practoraten	65
3.4	Stakeholders	67
3.5	Campusontwikkelingen	69
3.6	Educatie en Inburgering	71

4.	Onze organisatie	73
4.1	Structuur	74
4.2	Governance	74
4.3	Onze medewerkers	77
4.4	Verslag Studentenraad	82
4.5	Verslag ondernemingsraad	85
4.6	Verslag Raad van Toezicht	87
4.7	Klachten en geschillen	92

5.	Onze bedrijfsvoering	93
5.1	Financiën	94
5.1.1	Toelichting College van Bestuur	94
5.1.2	Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen	95
5.1.2.1	Treasuryverslag	95
5.1.2.2	Vermogenspositie	97
5.1.2.3	Kengetallen	98
5.1.3	Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting 2023	101
5.1.4	Vooruitblik en begroting 2024	104
5.2	Risicomanagement	105
5.3	Notitie helderheid	108
5.4	Continuïteitsparagraaf	115
5.5	Informatiebeveiliging en privacy	125

Bijlagen deel A	127
Bijlage 1 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	128
Bijlage 2 Onderwijsresultaten	131
Bijlage 3 Beroepsopleidingenaanbod	133
Bijlage 4 Medewerkers	135
4.1 Formatie	135
4.2 Samenstelling medewerkersbestand	136
4.3 Loopbaan en ontwikkeling	138
Bijlage 5 Invloed belanghebbenden	140
Bijlage 6 Samenstelling RvT, OR, SR en IAR	142
Bijlage 7 (Neven)functies CvB en RvT	144
Bijlage 8 Realisatie kwaliteitsafspraken	146
Bijlage 9 NPO-gelden	154
<hr/>	
1. Balans per 31-12-2023 na resultaatsbestemming	158
<hr/>	
2. Staat van Baten en Lasten over 2023	160
<hr/>	
3. Kasstroomoverzicht 2023	161
<hr/>	
4. Grondslagen voor de jaarrekening	163
<hr/>	
5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	171
<hr/>	
6. Model G	181
<hr/>	
7. Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	184
<hr/>	
8. Verbonden partijen	185
<hr/>	
9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten	187
<hr/>	
10. Voorstel tot bestemming van het resultaat	203
<hr/>	
11. Gebeurtenissen na balansdatum	204
<hr/>	
12. Ondertekening	205
Ondertekening	206
<hr/>	
OVERIGE GEGEVENS	
<hr/>	
1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	208
<hr/>	

2. Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming	216
3. Gegevens over rechtspersoon	217

Managementsamenvatting

Highlights van 2023



Highlights van 2023

Januari

Alfa-college werkt mee aan Groningen, dé waterstof hoofdstad van Europa

"We mogen super trots zijn dat we in Groningen werken aan de energietransitie", zegt Fred Knot. Onze studenten en docenten van de opleiding Engineering leveren een bijdrage om van Groningen dé waterstof hoofdstad van Europa te maken. Tijdens het festival Eurosonic Noorderslag opende wethouder Carine Bloemhoff het Waterstof Experience Center waar zij deze ambitie uitsprak.

[Lees verder](#) →



Februari

Sponsorloop aardbevingslachtoffers

"Ik zie het verdriet en de verslagenheid bij mijn studenten. Dat is hartverscheurend en daarom vind ik dat we in actie moeten komen", zegt Robin van den Broeke, docent Geïntegreerd Elektrotechnicus (GET). Robin rende samen met studenten en medewerkers van locatie Admiraal de Ruyterlaan in Groningen 5,55 kilometer om geld op te halen voor de aardbevingslachtoffers in Syrië en Turkije.

[Lees verder](#) →

Maart

Immersive room

Zo sta je op een verpleegafdeling en een moment later sta je in een winkel. Het kan allemaal in de nieuwe immersive room van het Alfa-college in Hardenberg. Een virtuele wereld waar studenten bijna levensecht de praktijk kunnen oefenen in een veilige schoolomgeving. Om ze op die manier nog beter voor te bereiden op stages in het werkveld.

[Lees verder](#) →





april

Girls day

'Ik ben deze dingen aan het solderen, zodat het een knipperlicht wordt.' Tijdens de jaarlijkse Girls'Day waren vmbo-meiden van het Montessori Vaklyceum en Gomarus College in Groningen te gast op de locatie Admiraal de Ruyterlaan om via workshops kennis te maken met techniek en technologie.

[Lees verder](#) →

mei

Eerste mbo-studenten doen mee aan KEI-week

Ook in Groningen kunnen dit jaar de eerste mbo-studenten deelnemen aan de introductieweek. In de pilot van deze zomer is er tijdens de KEI-week plek voor in totaal 50 mbo-studenten van Noorderpoort, Alfa-college, Terra MBO en ROC Menso Alting. Hiermee volgt Groningen het goede voorbeeld van Utrecht.

[Lees verder](#) →



juni

Fashionshow in Martinikerk

De Fashionshow 2023. Het hoogtepunt van het studiejaar voor studenten en docenten van de opleiding Fashion om te showen waar hard voor gewerkt is. Met de prachtige Martinikerk als schitterend decor. Het was stijf uitverkocht. Bijna 600 aanwezigen zagen de fraaie creaties, geïnspireerd door de eind 2022 overleden modeontwerpster Vivienne Westwood, over de catwalk komen. Echt een geslaagde avond!

[Lees verder](#) →

juli

Diplomering Educatie

'Proost! Een fantastische dag.' Vrolijke gezichten bij de feestelijke diplomering van acht studenten Educatie die vol trots hun diploma in ontvangst mochten nemen. Dat je nooit te oud bent om te leren laat deze groep toppers zien.

[Lees verder](#) →



augustus

Alfa-college en Noorderpoort bundelen krachten in aanbod opleiding

Vanaf dit nieuwe studiejaar bieden Alfa-college en Noorderpoort samen de opleidingen mbo Managementassistent (bbl, 2 jaar) en de specialistenopleiding Vakman-ondernemer (bol, 1 jaar) aan

[Lees verder](#) →



september

Opening ASM plein

De opening van het (Athletic Skills Model) ASM-plein is een feit! We zijn trots op deze aanwinst voor onze eigen studenten, medewerkers, leerlingen van de [@topsporttalentschool](#) en alle andere gebruikers!

[Lees verder](#) →



oktober

Stagemarkt

60 bedrijven waren aanwezig op de stagemarkt van de locatie Boumaboulevard in het FC Groningen stadion! 1000 studenten van 21 opleidingen hebben kennis mogen maken met deze bedrijven. Zo slaan we samen een brug tussen de student en het werkveld.

[Lees verder](#) →

november
Alfa's Goud 2023

Alfa's Goud 2023 was een groot feest! Bekijk hiernaast de aftermovie en de mooie woorden van de student van het jaar: Xandra Rammelaar

Lees verder →



december

Kerstkapsels in het Forum

Kijk ze stralen in het Forum. De studenten van Haarverzorging op hun best! We vroegen de bezoekers wat ze van deze leuke actie vonden.

Lees verder →



Voorwoord College van Bestuur



Voorwoord College van Bestuur

Met genoegen presenteren wij u het jaarverslag van het Alfa-college. In dit jaarverslag laten we zien op welke manieren en met wie wij aan de realisatie van onze strategische koers samen hebben gewerkt, en met welk resultaat. Dit doen wij aan de hand van onze strategische speerpunten: Leven Lang Ontwikkelen, Flexibilisering, Duurzaamheid, Digitalisering en Vitaliteit.

In 2023 is onze nieuwe strategische beleidsperiode 'Samen vinden we het uit' gestart, waarin wij ons, samen met onze studenten, medewerkers en partners, richten op de realisatie van onze drie koersuitspraken.

1. Samen ontwikkelen we het talent van iedere student.
2. Samen werken we aan een sterke regio.
3. Samen creëren we een betere wereld.

We kijken terug op een jaar waarin weer veel is gebeurd. Het was voor ons een dynamische jaar waarin we significante stappen hebben gezet ter versterking van de kwaliteit en continuïteit van het Alfa-college in de regio.

Een van de opvallende ontwikkelingen, waarop wij met trots terugkijken, is de intensivering van de samenwerking binnen DNA (Drenthe College/Noorderpoort/Alfa-college). Dit heeft bijgedragen aan een versterking van de banden met onze partners. Daarnaast hebben we met de campusontwikkelingen, met als eerste tastbare resultaat de bouw van de EnergieHub050, onze visie op innovatief onderwijs en duurzaamheid concreet vormgegeven. De versnellingen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen in de vorm van DNA-next en de flexibilisering van passende en logische leerroutes voor studenten illustreren onze toewijding aan het bieden van eigentijds en relevant onderwijs.

Deze stappen zijn niet slechts een doel op zich, maar dienen een hoger doel: het creëren van meerwaarde voor onze studenten, de regio en de wereld. Wij blijven ons inzetten voor een toekomstgericht onderwijsaanbod in onze regio, waarbij samenwerking en innovatie centraal staan. Samen vinden we het uit!

Wij wensen u veel leesplezier!

College van Bestuur

Wim Moes, voorzitter
Enno van der Werff, lid



College van Bestuur

Enno van der Werff, lid (links)

Wim Moes, voorzitter (rechts)

Foto:

Julia Wieggers, student Alfa-college

1. Onze koers



1.1 Samen vinden we het uit

Onze strategische koers vanaf 2023

Samen met onze studenten en partners vormen wij een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, waar mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Dit geven wij vorm in uitdagende en zoveel mogelijk realistische leeromgevingen.

Wij creëren kansrijke en passende leer- en ontwikkelarrangementen, waar wij studenten, werkenden, werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitdagen zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige, maatschappelijke betekenisvolle en vitale (vak-)mensen. Professionals die werken met lef en plezier en die trots zijn op wie zij zijn. Vakmensen die klaar zijn voor de toekomst. In onze strategische koers vanaf 2023 [Samen vinden we het uit](#) beschrijven wij ons strategisch beleid.

Onze strategische koers vatten we samen in drie koersuitspraken. Deze koersuitspraken vormen het richtinggevende kader op basis waarvan wij onze strategische speerpunten en doelstellingen voor de komende jaren bepalen:

1. Samen ontwikkelen we het talent van iedere student.
2. Samen werken we aan een sterke regio.
3. Samen creëren we een betere wereld.

Onze identiteit

Het Alfa-college vormt samen met studenten en partners een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, voortvloeiend uit onze christelijke identiteit. Wij werken vanuit de volgende waarden:

- **Vertrouwen:** wij geven studenten en medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen. Wij zijn duidelijk over onze verwachtingen; het belang van de student staat voorop. Wij zijn betrouwbaar in ons gedrag: wat wij zeggen en wat wij doen is met elkaar in overeenstemming.
- **Verbinden:** wij hebben plezier in duurzaam samenwerken. Wij waarderen én benutten verschillen tussen mensen. Wij werken samen om de wereld te verbeteren, onze regio te versterken en de maatschappelijke kansen voor onze studenten continu te vergroten.
- **Ondernemen:** wij zijn resultaatgericht: wij zien en wij doen wat nodig is. Wij tonen lef. Wij zijn proactief en wij denken in kansen en oplossingen. Wij zijn nieuwsgierig en hebben een onderzoekende houding. Wij leren en wij verbeteren onszelf continu.

De identiteit op het Alfa-college is voortdurend in ontwikkeling. De afgelopen jaren speelden demografische factoren als bevolkingskrimp en vergrijzing daarin een belangrijke rol, maar recent is de samenwerking DNA ook in stroomversnelling gekomen. Deze en andere factoren roepen vragen op met betrekking tot onze identiteit. Wie willen we zijn, nu en in de toekomst? Wat onderscheidt het Alfa-college ten opzichte van andere roc's? Waarom willen studenten en (toekomstige) werknemers juist voor het Alfa-college kiezen? Kortom, wat maakt ons bijzonder?

Over identiteit blijf je in gesprek. Zo is in 2023 een denktank Identiteit gestart. Ook is er vanuit de portefeuillehouders Identiteit een opdracht uitgezet voor de regisseurs Identiteit, om het gesprek op gang te brengen over identiteit en hiermee te onderzoeken hoe we de identiteit van het Alfa-college kunnen

borgen en uitdragen.

Vanuit de gesprekken blijkt dat zowel studenten, docenten en ondersteunend personeel de cultuur van het Alfa-college waarderen. 'Er is aandacht voor elkaar, je wordt gezien, er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, ruimte om te bezinnen maar ook om te vieren en te rouwen'. Deze cultuur is herleidbaar naar de kernwaarden van het Alfa-college: vertrouwen, verbinden en ondernemen

” ‘Er is aandacht voor elkaar, je wordt gezien, er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, ruimte om te bezinnen maar ook om te vieren en te rouwen’.

Onze strategische doelen

Het Alfa-kompas is de naam die wij gebruiken voor de totale planning en control cyclus van het Alfa-college. In 2022 hebben we de planning en control cyclus opnieuw vormgegeven en in 2023 zijn we gaan werken conform het Alfa-kompas. Kenmerkend voor het Alfa-kompas is dat we onze strategische koers kort cyclisch, resultaatgericht en op basis van data monitoren en (bij-)sturen. Dit is een lerend proces waarin we ons stap-voor-stap ontwikkelen.

In de jaarlijkse routekaart vertalen we de strategische koers naar een beleidsrijk begrotingskader. De routekaart geeft inzicht in Alfa-college brede speerpunten, doelstelling, bijbehorende stuurinformatie en financiële kaders. De routekaart dient als leidraad voor directeuren en teams bij het opstellen van de locatie- en teamplannen. De routekaart is gebaseerd op de strategische koers en de kwaliteitsagenda. Onderstaande afbeelding visualiseert de verbinding tussen de routekaart en het Alfa-kompas.

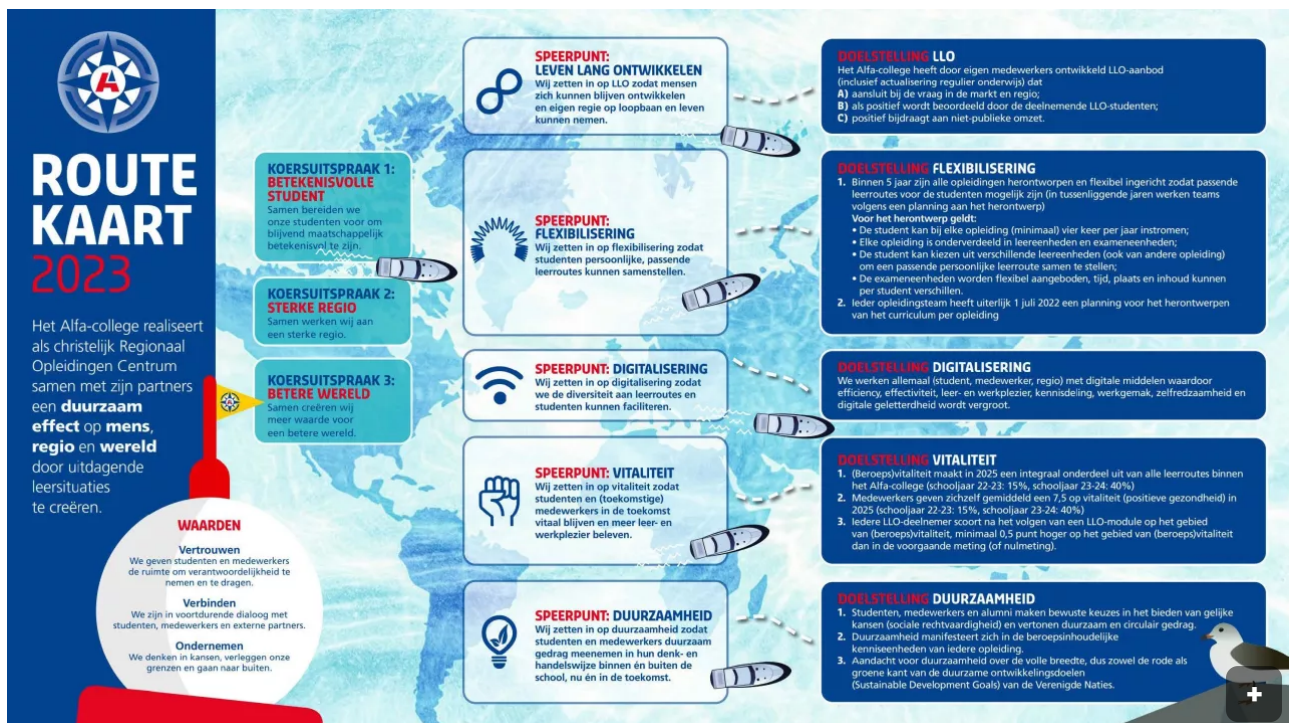


We monitoren en bespreken de realisatie van de doelstellingen minimaal drie keer per jaar. Dit gebeurt tijdens zogenaamde 'navigatiedagen'. Op deze momenten vindt, indien nodig, bijsturing plaats.

1.2 Strategische speerpunten

In de Routekaart 2023 hebben wij de strategische speerpunten en doelstellingen voor 2023 vastgelegd:

1. Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
2. Flexibilisering
3. Digitalisering
4. Vitaliteit
5. Duurzaamheid



1.2.1 Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Een 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) is een belangrijk speerpunt binnen het mbo. Het Alfa-college heeft de ambitie om een financieel gezonde LLO-opleider te worden met zoveel mogelijk maatschappelijke impact in de regio. Wij zetten in op LLO zodat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen en eigen regie op loopbaan en leven kunnen nemen. Dit doen we niet alleen, de regio is gebaat bij een sterk mbo dat samenwerkt met het bedrijfsleven en andere partners om de maatschappelijke uitdagingen van nu aan te gaan.



Met LLO dragen we kennis over ten behoeve van de maatschappij. Daarnaast zien we het als onze publieke taak om de regionale arbeidsmarkt te ontwikkelen en daar vanuit onze maatschappelijke opdracht een bijdrage aan te leveren. Het Alfa-college stelt zich dan ook op het standpunt dat de LLO-activiteiten niet als private activiteit moeten worden aangemerkt en ten gunste of ten laste van de publieke reserve kunnen worden gebracht. Uiteraard willen we zelf de financiële stromen van LLO inzichtelijk hebben en wordt dit geregistreerd.

Onze doelstelling voor 2023 was: 'Een door eigen medewerkers ontwikkeld LLO-aanbod (inclusief actualisering regulier onderwijs) dat aansluit bij de vraag in de markt en in de regio, als positief wordt beoordeeld door de deelnemende LLO-studenten en positief bijdraagt aan niet-publieke omzet'. Gezien onderstaande feiten en cijfers zijn we daar goed in geslaagd.



DNA Next

2023 stond in het teken van de basis op orde krijgen en starten met de ontwikkeling en uitvoering van het gezamenlijke aanbod en dienstverlening van Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college, DNA Next. Stap voor stap is er gebouwd aan deze DNA-samenwerking, waarbij de uitvoering plaatsvindt in de

roc's. Samen hebben we verschillende activiteiten georganiseerd om verder te kunnen groeien in LLO en nieuwe LLO-trajecten ontwikkeld die aansluiten op de wensen en behoeften van de markt. Techniek draagt als sector het meest bij aan de omzet, gevolgd door de sector Zorg en Welzijn.

Minister Dijkgraaf prees onderlinge samenwerking tussen onderwijsinstellingen op 11 september 2023 tijdens een werkbezoek aan Drenthe College: 'Nederland kan hier wat van leren'. [zie link](#)

Ambitie DNA Next

Onder de noemer van DNA Next bundelen we samen met Drenthe College en Noorderpoort onze krachten om alle LLO-activiteiten gezamenlijk aan te bieden. Een gezamenlijke verkooporganisatie met één gezicht naar de markt toe vanuit een digitaal portal. Hierbij stappen we uit de onderlinge concurrentie. Door samen te werken kan een breed en toegankelijk LLO-onderwijsaanbod worden gegarandeerd in de regio en kan er beter ingespeeld worden op de groeiende vraag op LLO-gebied.

DNA Next is dé vakopleider voor bedrijven en volwassenen, opgericht door de drie Noordelijke roc's Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college. DNA Next biedt eigentijdse opleidingen, cursussen en trainingen. Om bij te blijven, stappen te maken of een nieuw beroep te leren. Want het werk in onze regio is volop in ontwikkeling. Voor het werk van vandaag en voor het vak of organisatie van morgen. We zijn de grootste opleider voor volwassenen in Noordoost-Nederland en dé opleidingspartner voor bedrijven in de regio. Met elkaar maken we regionale impact, door vakmensen bij- en om te scholen. Dat doen we samen met bedrijven, samen met docenten en samen met jou. Ons werk verandert. Verander mee.

Resultaten DNA-samenwerking LLO

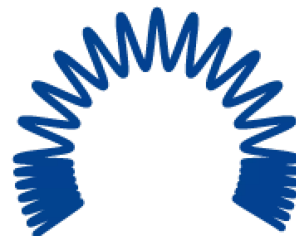
In 2023 hebben we de nodige stappen gezet om de organisatie voldoende gereed te hebben voor een verdere groei in LLO. Dit heeft tot de volgende resultaten opgeleverd:

- De realisatie van een digitaal loket DNA Next voor de regio Groningen-Drenthe-Noord-Oost Overijssel. De eerste versie gaat op 22 januari 2024 live. [DNA Next - Dé vakopleider voor bedrijven en volwassenen - DNA Next \(dna-next.nl\)](#)
- Externe lanceringscampagne, om zoveel mogelijk bekendheid te genereren bij bedrijven, werkenden en werkzoekenden/arbeidsmarktorganisaties.
- Harmonisatie van het huidige LLO-aanbod voor Techniek, Zorg & Welzijn, ICT en trajecten voor specifieke doelgroepen en de ontwikkeling van nieuw, vraaggestuurd, aanbod.
- De inrichting van een gezamenlijk accountmanagementteam om in nauwe samenwerking met het werkveld via vraagarticulatie op maat LLO-vraagstukken in te vullen.
- De inrichting van een gezamenlijke docentenpool waarmee snel en flexibel ingespeeld kan worden op LLO-vragen.
- Focus aangebracht op de regionale tekortsectoren Techniek, Zorg & Welzijn, ICT (digitale vaardigheden) en trajecten voor specifieke doelgroepen (in samenwerking met arbeidsmarktorganisaties).

De organisatie van DNA Next zal in 2024 verder worden uitgebouwd en geprofessionaliseerd.

1.2.2. Flexibilisering van leerroutes voor studenten

Wij willen dat onze studenten passende en logische leerroutes kunnen volgen, die niet alleen aansluiten bij hun interesses, kennis en vaardigheden, maar ook op de ontwikkelingen en behoeften in het werkveld. Hiermee bieden we studenten een toekomst-bestendige leeromgeving en dragen we bij aan hun ontwikkeling tot wendbare professionals.



De student speelt een belangrijke rol als partner in opleiding en maakt, begeleid door zijn docenten, passende keuzes. Inzicht van de student in het aanbod van leereenheden vormt de basis voor het kunnen maken van de juiste keuze.

In 2023 continueerden we de inzet op het herontwerp van onze opleidingen, met als doel alle startende studenten in studiejaar 2024-2025 in te laten stromen in de vernieuwde curricula. Het herontwerp van de curricula maakt het mogelijk voor studenten om te versnellen of vertragen, verbreden of verdiepen of een combinatie daarvan. Om dit te bereiken hebben we het volgende gedaan:

- Programma Passende en Logische Leerroutes: met dit programma, dat in september is gestart, versterken we Alfa-brede kennisdeling en ondersteunen de ontwikkeling op de locaties. Omdat juiste begeleiding van studenten een essentiële voorwaarde is voor het slagen van flexibilisering, is de implementatie van het loopbaanontwikkeling en -begeleidingsbeleid onderdeel van dit programma gemaakt.
- Ontwerpprincipes en metadatering: we hebben de ontwerpprincipes voor de inrichting van het curriculum aangescherpt en een metadatering ontwikkeld, zie ook de [publicatie "Leren, begeleiden en waarderen"](#), de [visie op burgerschap](#) en de richtinggevende uitspraken over begeleiding en examinering. De metadatering behelst de vormvereisten die aan de beschrijving van een leereenheid zijn gesteld.
- Herontwerptool: met deze applicatie maken teams de opbouw in leereenheden van het curriculum inzichtelijk.

In 2023 is door de teams verder gewerkt aan het herontwerpen van de opleiding om het te kunnen onderverdelen in leer- en examenonderdelen. Sommige teams zijn al in augustus 2023 begonnen met aanbieden van een curriculum dat verdeeld is in leer- en exameneenheden. De overige opleidingen volgen in augustus 2024.

We zien dat examens, exameneenheden, steeds flexibeler inzetbaar zijn. Studenten kunnen bij een groot aantal opleidingen (praktijk)examens afleggen op het moment dat de student eraan toe is.

De teams geven aan dat studenten op meerdere momenten kunnen instromen per leerjaar. Er wordt individueel maatwerk geleverd om de student in te passen in het staande onderwijsprogramma. Om het curriculum helemaal klaar te maken voor instroom op meerdere momenten, het flexibel aanbieden van leereenheden, moet dit de komende tijd nog verder ontwikkeld en uitgedacht worden.

1.2.3 Digitalisering

De (digitale) wens van een student en de gewenste flexibele leerroute bepalen steeds meer de leerroutes van studenten. Onze doelstelling voor 2023 was: “we werken allemaal met digitale middelen waardoor efficiency effectiviteit leer- en werkplezier, kennisdeling, werkgemak, zelfredzaamheid en digitale geletterdheid wordt vergroot.” Om dit te realiseren, zijn in 2023 de volgende innovaties en verbeteringen doorgevoerd.



Door de implementatie van de applicatie OERknaal ontvangen studenten tijdiger en digitaal informatie over hun leerroute, middels de studiewijzer en het diplomaplan. Daarbij is er ook gewerkt aan het verbeteren van de studentbegeleiding en passende digitale ondersteuning.

- Examens worden digitaal afgenomen en volledig automatisch verwerkt. Dit geeft een enorme lastenverlichting bij docenten en medewerkers van Bedrijfsvoering en geeft studenten eerder zekerheid over behaalde resultaten. Het Alfa-college is hierin landelijk koploper.
- Er is geëxperimenteerd met vele innovatieve toepassingen voor het maken of geven van onderwijs. Allemaal noodzakelijke innovaties om onderdeel te blijven in de verschillende (digitale) ecosystemen. Een paar voorbeelden:
 - Op onze locatie in Hardenberg is de immersive room in gebruik genomen, waar opleidingen met VR en AR kunnen werken in een digitale 360 graden omgeving. Het Alfa-college, Landstede, Deltion College en Windesheim werken hierin samen voor het maken en delen van content.
 - Het samenbrengen en toegankelijk maken van alle content voor VR-brillen op één Alfa-brede startpagina, maakt het mogelijk om snel overzicht te krijgen en werkt inspirerend.
 - Dé game changer 2023 is generatieve AI. Vanuit het goede gesprek tussen onder andere studenten, docenten en i-coaches is ervoor gekozen om heel nadrukkelijk te onderzoeken hoe AI in te zetten bij het begeleiden, leren en onderzoeken. De i-coaches verzorgden in 2023 workshops en AI-café's, om toelichting te geven en het gesprek hierover te voeren. Op basis hiervan zijn richtlijnen opgesteld die gaan helpen om veilig en nieuwsgierig gebruik te maken van deze technologie.
 - Om medewerkers te ondersteunen en om gericht te werken aan hun digi-vaardigheden is in 2023 gestart met een digiscan. Deze digiscan geeft medewerkers persoonlijk ontwikkeladvies op verschillende gebieden waaronder het inzetten en creëren van digitale middelen en uiteraard hoe hiermee creatief les te geven en digitaal te begeleiden om zo de studenten ook actief te betrekken.

In 2023 zijn we aangesloten bij het landelijke programma Npuls. Een programma waarin mbo, hbo en universiteiten zich inzetten om onderwijsinnovatie te stimuleren door inzet van digitale middelen.

DNA-Digitaal

Om de steeds groter wordende vraag naar digitalisering te ondersteunen en te versnellen, bundelen we de krachten in DNA-verband. We werken hierbij onder de naam DNA-Digitaal. Een samenwerking met de ambitie de kwaliteit van het leren in de regio Noordoost Nederland te verhogen door de inzet van digitale technologieën, waardoor studenten meer interactie, flexibiliteit en personalisatie in hun leerproces krijgen.

1.2.4 Vitaliteit

Wij zetten in op vitaliteit zodat studenten en (toekomstige) medewerkers in de toekomst vitaal blijven en meer leer- en werkplezier beleven. Onze meerjaren doelstellingen zijn:

- (beroeps)vitaliteit maakt in 2025 integraal onderdeel uit van alle leerroutes binnen het Alfa-college (schooljaar 2022-2023 15%, schooljaar 2023-2024 40%).
- Medewerkers geven zichzelf in 2025 gemiddeld een 7,5 op vitaliteit (positieve gezondheid). (schooljaar 2022-2023 15%, schooljaar 2023-2024 40%).
- Iedere LLO-deelnemer scoort na het volgen van een LLO-module op het gebied van (beroeps-) vitaliteit, minimaal 0,5 punt hoger op het gebied van (beroeps-)vitaliteit dan in de voorgaande meting



Beroepsvitaliteit

Beroepsvitaliteit wordt een structureel en herkenbaar onderwerp in al onze opleidingen. Onze student krijgt inzicht in wat het beroep vraagt van zijn/haar individuele vitaliteitsbronnen (fysiek, mentaal, sociaal) en welke (leefstijl)keuzes de student kan maken om die vitaliteitsbronnen weer aan te vullen. Dit doen wij onder andere door het aanbieden van inspirerende praktijkvoorbeelden, lessen en BPV-opdrachten. Dit is belangrijk als voorbereiding op een vitaal leven waar werk onderdeel van uit maakt. In 2023 zijn 20 opleidingen in Hardenberg, Groningen en Hoogeveen gestart met het thema beroepsvitaliteit. Onze docenten doen samen met studenten en het bedrijfsleven onderzoek naar wat beroepsvitaliteit is voor het beroep waarvoor we opleiden. Ook zijn we met de Vitaliteitscampus regionaal en landelijk trekker voor beroepsvitaliteit in het onderwijs.

[Klik hier voor 'Dag van de beroepsvitaliteit in de zorg'](#)



Medewerkers

Periodiek bevragen we medewerkers op hun mentale en fysieke welzijn. De laatste meting in september 2023 laat de volgende cijfers zijn:

Vraag	Score
Ik heb plezier in mijn werk	7,7
Mijn werk geeft mij energie	7,0
Welk cijfer geef je je fysieke gezondheid?	7,5
Welk cijfer geef je je mentale gezondheid, met andere woorden: hoe lekker zit jij in je vel?	7,4

Tabel: Mentaal en fysiek welzijn medewerkers.

Monitoren welzijn studenten

We werken binnen het Alfa-college vanuit de Gezonde School-pijlers: signalering, gezondheidseducatie, beleid en fysieke en sociale omgeving. We maken de vitaliteit van onze studenten jaarlijks inzichtelijk via een online enquête TestJeLeefstijl om te ontdekken hoe het met onze studenten gaat en waarmee we ze

kunnen ondersteunen. Er is hierbij aandacht voor mentale, fysieke en sociale factoren van vitaliteit. Een derde van alle 1ste jaars studenten heeft de online-enquête ingevuld in de eerste helft van het studiejaar. Het streven is om alle studenten uit alle studie jaren te monitoren.

Leefstijlprogramma's

We bieden zeer veel verschillende programma's aan om de vitaliteit van onze studenten te stimuleren en te ondersteunen. Naast het Fit for Life programma, is er onder andere een Dimamzo café voor tienermoeders, werken we samen met de GGZ aan mentaal welzijn via STORM en er is beleid om op het schoolterrein niet te roken. Programma's die worden uitgevoerd kunnen we beter evalueren. Ook kunnen we studenten beter betrekken bij het ontwikkelen van relevante leefstijlprogramma's en vitale lesdagen. We hebben met betrokkenheid van studenten twee experimenten uitgevoerd om de schooldag dynamischer te maken. Zo is er een Vitaal lokaal ingericht waar verstelbare tafels staan en actieve zit-stand mogelijkheden. Via een Beweegchallenge dagen studenten zichzelf en anderen uit om gedurende een schooldag meer stappen te zetten.

1.2.5. Duurzaamheid

Wij zetten in op duurzaamheid zodat studenten en medewerkers duurzaam gedrag meenemen in hun denk- en handwijze binnen en buiten de school, nu en in de toekomst. In 2023 heeft duurzaamheid -zowel op strategisch niveau, als in de praktijk- een stevigere plek gekregen binnen het Alfa-college. We beschrijven eerst hoe we landelijk ten opzichte van andere roc's scoren, vervolgens hoe we intern duurzaamheidsprogressie meten en tot slot volgt een aantal sprekende duurzame voorbeelden.



Sustainabul mbo

Blij zijn we met onze knappe 4e plaats op de landelijke Sustainabul (een duurzaamheidswedstijd en -netwerk voor roc's) in de categorie 'Koplopers'. Een mooie opsteker voor al het werk dat we verzetten. We scoren goed op visie, netwerken, communicatie en training, alsook op beleid rond afval, mobiliteit, inkoop, energie, diversiteit en inclusiviteit. We kunnen nog stappen zetten op het gebied van duurzame pedagogiek en didactiek, duurzame stages, huisvestingsbeleid, voedselbeleid en biodiversiteit. Rondom huisvesting zetten we ook flinke stappen op het gebied van duurzaamheid, zoals de circulaire EnergieHub050 en de revitalisering van de installaties op onze locatie Kluiverboom voor een beter en gezonder binnenklimaat. De behaalde scores geven ons mooie handvatten om de komende periode nog verder en gericht in te zetten op duurzaamheid. Voor het eerst hebben we dit jaar een meting gedaan rond onze drie strategische duurzame doelstellingen:

- Studenten, medewerkers en alumni maken bewuste keuzes in het bieden van gelijke kansen (socialeertheid) en vertonen duurzaam en circulair gedrag.
- Duurzaamheid manifesteert zich in de beroepsinhoudelijke kenniseenheden van iedere opleiding.
- Aandacht voor duurzaamheid over de volle breedte, dus zowel de rode als groene kant van de duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties.

Begin 2023 hebben we de eerste meting gedaan rond duurzaamheid binnen alle teams, met name gericht op het derde doel. Hieruit blijkt dat van de 115 teams 70 teams één of twee duurzame initiatieven in het teamplan hebben opgenomen. 20 teams hebben er meer dan twee. Hieronder is te zien op welke

Sustainable Development Goals (SDG's) de initiatieven betrekking hebben. Rode (sociale) en groene (ecologische) initiatieven zijn goed vertegenwoordigd, evenals de blauwe (economische) doelen. Deze meting wordt in 2024 herhaald en aangevuld met een verdiepende meting. Hieronder lichten we een paar waardevolle duurzame voorbeelden toe.

- Op locatie Hardenberg is een mooi project waar leerlingen met het Syndroom van Down samen koken met studenten. Aandacht is er dan ook voor de generieke vaardigheden, zoals rekenen; belangrijk is om mee te kunnen draaien in de maatschappij. Het geleerde wordt dan in de kooklessen toegepast.
- Op locatie Hoogeveen heeft het SDG House Drenthe (powered by Alfa-college) het eerste zogenaamde PlanetProof Podium georganiseerd met studenten, docenten en partners. Met mooie voorbeelden en workshops rond sociale en ecologische duurzaamheid.
- Op locatie de Kluiverboom heeft in oktober de eerste duurzaamheidsweek op locatie plaatsgevonden met onder andere repaircafé voor spullen en mode, afval opruimen rondom school, vega-aanbod in de kantine en diverse initiatieven van teams.
- Op locatie Kardinge werkt de groep Pedagogisch adviseurs aan het borgen en ontwikkelen van het pedagogisch klimaat. Voorbeelden zijn de dagelijkse persoonlijke ontvangst bij de deur, gezamenlijke kantine (docenten en studenten) voor sociale veiligheid en team overstijgende intervisie en lesbezoeken bij elkaar.
- Op locatie de Ruyterlaan is na een goedgekeurde RIF-aanvraag het programma G-ROND voortvarend van start gegaan, zie ook hoofdstuk 3.2.
- Sociale inclusie: het Alfa-college maakt actief werk van sociale inclusie. Hier is een aparte paragraaf over geschreven: [lees hier meer](#)

Tijdens het jaarlijkse Alfa's Goud werden er ook dit jaar prijzen uitgereikt in de categorie het meest duurzame team: voor het meest duurzame rode (sociale) team kwam het Team inclusiviteit als winnaar naar voren en voor het meest duurzame groene (ecologische) team was dat team Engineering van de Ruyterlaan met hun langlopende projecten rond waterstofboten.

RIF circulaire economie: G-ROND

We staan voor een grote uitdaging op het gebied van duurzaamheid en circulariteit. Om de overgang naar een circulaire economie te bevorderen, is behoefte aan goed opgeleide werknemers. Onze regio heeft een bloeiende creatieve en maakindustrie, cruciaal voor innovatie, afvalbeheer en een ketenbenadering. Daarom heeft Alfa-college samen met inmiddels 25 bedrijven, Gemeente Groningen, Hanzehogeschool en Noorderpoort het programma Groningen Rond (G-ROND) ontwikkeld in 2022. Dit programma richt zich op het verwerken van afval- en reststromen tot nieuwe materialen, het sluiten van productieketens en het bevorderen van circulariteit via onderwijsvernieuwing, professionalisering en kennisdeling.

In 2023 is het vierjarige programma gestart en heeft het programmateam gekozen voor een 4-punts strategie om daarmee de programmadoelstellingen voor het eerste jaar te behalen:

1. Het sterk neerzetten van het merk G-ROND in Groningen en omgeving met als doel dat dit ons creatieve cluster uiteindelijk versterkt en op de kaart zet waardoor aansluiting van de teams eenvoudiger wordt. G-ROND als motor en inspirator van het creatieve cluster.
2. Het aansluiten bij lopende projecten binnen de teams en deze omvormen tot circulaire projecten zoals het oog-tv project van het team Interieur: 'Happy met je huis make-over' waarbij hoofdzakelijk gebruik werd gemaakt van circulaire materialen en producten.
3. De verbinding zoeken met programma's en projecten in aangrenzende gebieden (duurzaamheid, energietransitie en klimaat) en slim samenwerken met adviseurs, docenten en het netwerk uit deze programma's.
4. Het inzetten op de circulaire hub: een fysieke plek waar onderwijs, gemeente en bedrijven samenkomen waardoor onze teams laagdrempelig kunnen aanhaken bij lopende projecten, evenementen en samenwerkingen met bedrijfsleven en gemeente.

Door een sterke positionering en door aansluiting te zoeken bij lopende projecten en creatieve verbindingen te maken met evenementen heeft G-ROND aan bijna al haar programmadoelstellingen voldaan voor 2023. Daarnaast is er na een jaar van intensief samenwerken met de gemeente Groningen, Hanzehogeschool, Groningen werkt circulair en Noorderpoort zicht op een circulaire hub in de vorm van de Textielhub.

Feiten en cijfers 2023:

- Het merk G-ROND is bekend in Groningen (Stad en Ommeland)
- Lancering social media platformen en website
- G-ROND actief tijdens interne evenementen en op locatiedagen (workshops, lezing, presentaties, infostand)
- G-ROND actief tijdens externe evenementen zoals het Sustainable Moments Festival en in het Forum (workshops, lezingen, dagprogramma)
- Alfa-college/ G-ROND sluit aan bij Vereniging Circulair Groningen
- 30 partnerbedrijven bezocht
- 8 opleidingen betrokken
- 7 projecten in uitvoering, 8 projecten in de steigers
- 4 nieuwe bedrijvenpartners ingeschreven
- 450 studenten betrokken in projecten en evenementen
- Samenwerking en afstemming met programma's EnergieHub050 en Human Capital
- Samenwerkingsafspraken circulaire hub: Textielhub, Energieweg 17.

1.3 Kwaliteitsagenda

Het College van Bestuur verantwoordt zich in deze paragraaf over de inzet van de kwaliteitsmiddelen van 2023. Het eerste half jaar waren we bezig met het afronden van een aantal beloften uit de Kwaliteitsagenda 2019–2022. Ondertussen waren we bezig met het vormgeven van de Kwaliteitsagenda 2024–2027 en zijn we met de uitvoering ervan gestart op 1 augustus 2023. Over beide Kwaliteitsagenda's geven we een terugblik over het afgelopen jaar. De financiële verantwoording is te vinden in het [hoofdstuk Financiën](#).

Kwaliteitsagenda 2019–2022

Zoals beschreven in het jaarverslag van 2022 hebben wij het overgrote gedeelte van de beloften van de Kwaliteitsagenda 2019–2022 afgerond en zijn deze geborgd en verduurzaamd in de organisatie. We beschreven dat er een zestal beloften is dat nog onze aandacht vroeg het eerste half jaar van 2023. Dit betreft beloften bij de thema's: aansluiting havo-mbo, doorstroom mbo-mbo, vsv en maatregelen BPV en werk. In [bijlage 8](#) is de stand van zaken weergegeven van deze onderwerpen. Ook nu is gewerkt vanuit de bedoeling van de beloften. Daarom blijven we de inzet op deze beloften continueren en krijgt dit een vervolg in de Kwaliteitsagenda 2024–2027. Onder welke ambitie elke belofte wordt ondergebracht, is te lezen in [bijlage 8](#). Op deze manier zijn de laatste zaken uit de Kwaliteitsagenda 2019–2022 geborgd en ronden we de Kwaliteitsagenda 2019–2022 af.

Kwaliteitsagenda 2024–2027

De Kwaliteitsagenda is tot stand gekomen door een nauwe verbinding met de actualisatie van de strategische koers. We hebben continu verbinding gezocht tussen de strategische koers en de thema's in de Werkagenda, die de basis vormen voor de Kwaliteitsagenda. Zo sluit de Kwaliteitsagenda goed aan bij onze strategische koers vanaf 2023 'Samen vinden we het uit' en onze strategische speerpunten. Ook is door deze verbinding de input van interne en externe stakeholders vanaf het begin meegenomen bij de ontwikkeling van de Kwaliteitsagenda.

Na de actualisatie van de strategische koers is input voor de Kwaliteitsagenda opgehaald bij collega's in nauwe afstemming met hun teams, samenwerkingspartners en de directeuren/ portefeuillehouders. Ook zijn er constructieve gesprekken met de OR en SR geweest en hebben zij meegedacht over de inhoud en proces. We hebben een inspiratiebijeenkomst gehad met externe stakeholders waar zij met ons en met elkaar in gesprek zijn gegaan over de thema's uit de Kwaliteitsagenda. Ook is de Kwaliteitsagenda besproken met de Raad van Toezicht. Daarnaast hebben we met onze collega's van Noorderpoort en Drenthe College afgestemd. Tot slot zijn de puntjes op de i gezet samen met de directeuren en het College van Bestuur en zijn de ambities vastgesteld in juli 2023 en voorgelegd aan de OR en SR. In september hebben de OR en SR ingestemd met de Kwaliteitsagenda.

Inhoud en monitoring

Onze Kwaliteitsagenda heeft drie prioriteiten, in navolging op de Werkagenda, alleen met iets andere termen die beter aansluiten bij onze visie en strategie. De opbouw van onze Kwaliteitsagenda ziet er als volgt uit:



De verantwoordelijkheid voor de realisatie van de Kwaliteitsagenda is door het College van Bestuur belegd bij de directeuren, ondersteund door de coördinator Kwaliteitsagenda. De directeuren sturen als collectief op het strategisch beleid, waar de realisatie van de ambities uit de Kwaliteitsagenda integraal onderdeel van uitmaakt. Dit doen ze aan de hand van de Routekaart en Alfa-kompas, waarbij individuele directeuren verantwoordelijk zijn voor doelstellingen.

De voortgang van het strategisch beleid wordt drie keer per jaar besproken tijdens de navigatiedagen. Waar nodig wordt bijgestuurd, in samenwerking en afstemming met onze stakeholders. De voortgang van de Kwaliteitsagenda gaat mee in deze Planning & Control -cyclus. Op deze manier monitoren we en sturen tijdig bij.

Resultaten kwaliteitsagenda 2023-2027

We zijn gestart met de Kwaliteitsagenda 2024-2027 vanaf schooljaar 2023-2024. Hieronder volgt per prioriteit een aantal highlights van de eerste resultaten en activiteiten. Omdat de Kwaliteitsagenda is verweven met de strategie en beleid van het Alfa-college, verwijzen we naar paragrafen waar meer tekst en uitleg is toegevoegd.

Prioriteit 1: Kansengelijkheid

Het Alfa-college heeft de visie 'Studeren voor iedereen', ontwikkeld samen met studenten. Vanuit die visie is in 2023 veel aandacht gegaan naar studentenparticipatie vanuit sociale inclusie en kansengelijkheid. Studentenparticipatie uit zich bijvoorbeeld in studenten die VN-ambassadeur of regenboogambassadeur zijn. Voor meer informatie over sociale inclusie zie [paragraaf 2.6](#).

Vitaliteit is één van onze strategische speerpunten. De activiteiten en resultaten van het speerpunt Vitaliteit ten aanzien van studenten worden beschreven in [paragraaf 1.2.4](#).

Voor het terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten (vsv) en het vergroten van het studiesucces (behalen van een diploma) is dit jaar een Werkagenda vsv ontwikkeld. De onderzoeken die in 2022 en 2023 zijn gedaan op het gebied van vsv (voortkomend uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022) hebben we erin meegenomen. Denk bijv. aan meer aandacht voor oriëntatie, investeren in LOB (zie prioriteit 2) en aandacht voor uitstromen. In de loop van 2024 kan er met de Werkagenda vsv gestart worden. We verwachten daarmee, in combinatie met een intensieve samenwerking met partners in de regio, de stijgende vsv-cijfers een halt toe te kunnen roepen en het studiesucces (waaronder het startersresultaat) te bevorderen. Daarnaast sturen we sinds schooljaar 2023-2024 op de aanwezigheid van onze studenten en de registratie daarvan en verwachten daarmee een positief effect. Het huidige aanwezigheidspercentage van onze studenten schommelt rond de 75%. Dit willen we de komende jaren verhogen naar minimaal 80%.

Rondom Educatie en Inburgering gebeurt er veel. Ons streven naar een inclusieve samenleving is ook onze drijfveer om educatie- en inburgeringstrajecten te blijven uitvoeren. Voor alle ontwikkelingen op dit gebied verwijzen we graag naar [paragraaf 3.6](#).

Prioriteit 2: Kansrijk opleiden

Met Loopbaanontwikkeling- en Begeleiding (LOB) verwachten we veel positieve effecten voor onze studenten, vooral door de inzet van de studieloopbaanbegeleider. Hier ligt een directe relatie met ons speerpunt flexibilisering van leerroutes. Op verschillende locaties lopen initiatieven voor het versterken van de basisbegeleiding en LOB. We hebben dit jaar het implementatieplan LOB zo goed als afgerond. In 2024 wordt gestart met de implementatie ervan. Voor meer informatie over LOB verwijzen we naar [paragraaf 1.2.2](#) (speerpunt flexibilisering van leerroutes) en naar [paragraaf 2.4](#) (begeleiding van studenten).

Het afgelopen jaar hebben we het BPV-beleid geactualiseerd, o.a. op basis van het stagepact en Kwaliteitsagenda. Het voorkomen, signaleren en aanpakken van stagediscriminatie is één van de nieuwe onderdelen van het stagebeleid en ook een van onze ambities de komende jaren. Het Alfa-college heeft een laagdrempelig meldpunt ingericht voor stagediscriminatie met bijbehorende procedures voor opvolging. Wij bespreken de ingebrachte casussen in samenspraak met 'de veilige school' vertegenwoordigers op locatie en met 'discriminatie.nl Groningen'. Voor meer informatie over BPV verwijzen we naar [paragraaf 2.6](#). Voor meer informatie over Leven Lang Ontwikkelen (LLO) verwijzen we naar [paragraaf 1.2.1](#).

Prioriteit 3: Leren voor de toekomst

Een urgent thema is de toenemende taalachterstand bij studenten (met name niveau 1 en 2) en de relatie tussen taalachterstand en rekenvaardigheid. Daartoe zetten wij een breed ondersteuningsaanbod in voor alle studenten. We zijn schooljaar 2023-2024 begonnen met het aanscherpen en herzien van het beleid op taal en rekenen. Hierin nemen we uitkomsten van onderzoeken (landelijk en door Alfa-college zelf) mee. Het aanbieden van taal en rekenen in de beroepscontext willen we bevorderen, onder andere door de inzet van werkgroepen 'taalbewust beroepsonderwijs'. Daar zijn vanaf schooljaar 2023-2024 plannen voor gemaakt.

Voor goed en onderscheidend werkgeverschap heeft het Alfa-college ook doelstellingen in de Kwaliteitsagenda opgenomen. Voor meer informatie over ons werkgeverschap verwijzen we naar [paragraaf 4.3](#).

Onder leiding van onze practor Vitaliteit werken we aan een visie op onderzoek. Deze is nog in ontwikkeling en wordt nog verder bijgesteld op basis van input van diverse stakeholders. In 2024 zal naar verwachting de visie afgerond worden waarna implementatie volgt. We vinden het belangrijk dat we niet alleen inzetten op het doen van praktijkgericht onderzoek maar ook op het stimuleren van een onderzoekende houding, zowel bij onze studenten als onze medewerkers. Ook dat is onderdeel van onze visie op onderzoek. Het Alfa-college heeft diverse practoraten, waaronder het practoraat Vitaliteit. Voor meer informatie over onze practoraten verwijzen we naar [paragraaf 3.3](#).

2. Onze studenten



2.1 Studentenaantallen

Ontwikkeling Studentenaantallen

Het aantal BOL-studenten van Alfa-college daalt als gevolg van demografische krimp. Hiermee volgen we de landelijke trend. De krimp van onze studentenaantallen zien we vooral op niveau 4. Ook zien we, mede als gevolg van economische ontwikkelingen, een toename van het aantal BBL-studenten. Het aantal Entreestudenten is dit jaar enorm toegenomen. De stijging zien we met name op de profielen Entree Dienstverlening en Entree Verkoop/Retail. Ons regionale marktaandeel voor mbo blijft gelijk. Ten opzichte van de andere mbo-scholen in de regio verliezen we dus niet aan populariteit. Het aantal aanmelding voor de vavo was in 2023 weer terug op het niveau van voor corona. De gemeenten Groningen, Hardenberg en Hoogeveen zijn de belangrijkste gemeenten van herkomst van onze studenten.

Aantal bekostigde studenten mbo per hoofdlocatie

Locatie	Leerweg	2021	2022	2023
Groningen	BOL	6.378	5.577	4.949
	BBL	1.526	1.766	1.869
Hardenberg	BOL	1.316	1.215	1.183
	BBL	641	712	768
Hoogeveen	BOL	1.541	1.391	1.281
	BBL	825	958	967
Subtotaal	BOL	9.235	8.183	7.413
	BBL	2.992	3.436	3.604
Totaal		12.227	11.619	11.017

Peildatum: 1/10

Aantal bekostigde studenten mbo per niveau

Niveau	2021	2022	2023
1	393	359	439
2	2.387	2.114	2.053
3	2.656	2.650	2.556
4	6.791	6.496	5.969
Totaal	12.227	11.619	11.017

Peildatum 1/10/2023 (Bron: Eduarte)

Marktaandeel Alfa-college en DNA-partners

Instelling	Postitie landelijke roc-lijst	2021	2022	2023
Alfa-college	15	2,7%	2,7%	2,7%
Drenthe college	27	1,7%	1,7%	1,9%
Noorderpoort	13	3,0%	3,0%	2,9%

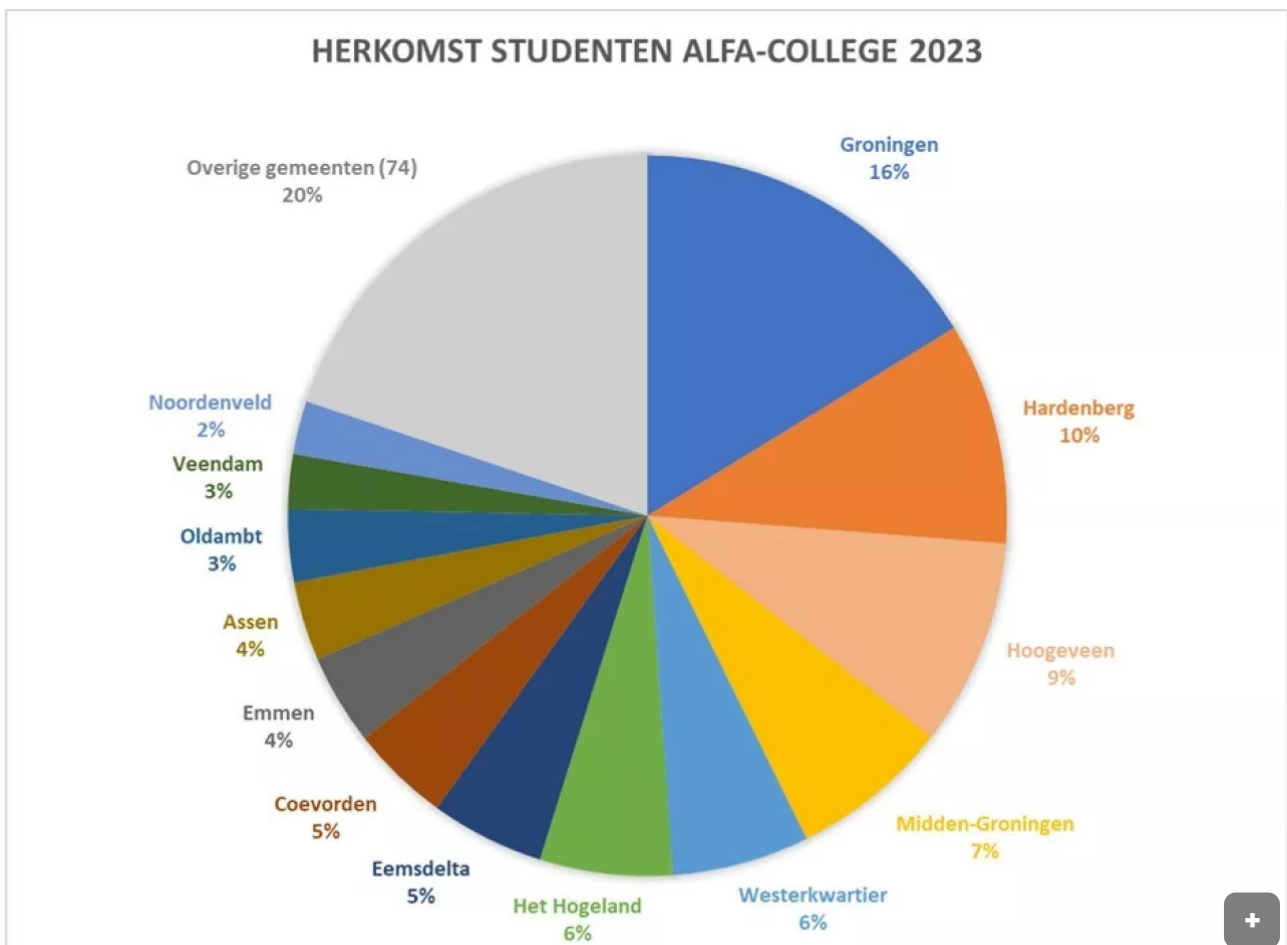
Peildatum: 1/10/2023 (Bron DUO)

Aantal deelnemers Educatie, Inburgering en VAVO

Type inschrijving	2021	2022	2023
Educatie	574	660	709
Inburgering	365	313	280
VAVO	322	362	542
Totaal	1261	1335	1531

Peildatum 1/10/2023 (Bron: Eduarte)

Herkomst studenten Alfa-college



Vroegtijdig Schoolverlaten

Percentage vsv	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Streefwaarde
Entree	16,9	22,7	25,4	27,5
Niveau 2	6,6	9,7	10,8	9,4
Niveau 3	3,7	4,5	6,1	3,5
Niveau 4	2,9	4,2	4	2,7

2.2 Tevredenheid studenten

Onze belangrijkste stakeholders zijn onze studenten. Zij geven hun mening over het onderwijs, hun ervaring in de praktijk en over het Alfa-college via verschillende instrumenten en in dialoog met onze medewerkers. We nemen deel aan landelijke onderzoeken en meten en bespreken tevredenheid met behulp van instrumenten en dialoogvormen die de onderwijsteams inzetten.

In 2023 gebruikten we de continue meting van de BPV-monitor en het landelijke alumni-onderzoek. Daarnaast monitoren we de student-tevredenheid door voortdurende dialoog met de student, onder andere via studentpanels en via eigen ingezette instrumenten, zoals enquêtes.

BPV-monitor

De landelijke BPV-monitor van SBB is een continue meting onder studenten en praktijkopleiders over hun waardering over de BPV-periode: het gaat dan vooral over de begeleiding door het praktijkbedrijf en de begeleiding vanuit school. Uit de BPV-monitor over de periode 1 januari 2023 – 31 december 2023 blijkt dat het gemiddelde waarderingcijfer van studenten over hun BPV-periode 8,5 is. Landelijk ligt het gemiddelde ook op 8,5.

Aandachtspunt is de lage studentenrespons. Landelijk onderzoeken we wat verbeterd kan worden om de respons te laten toenemen.

Alumni-onderzoek

Het alumni-onderzoek dat afgenomen is in de periode van 30-01-2023 tot 27-02-2023 onder gediplomeerden uit de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 laat de volgende resultaten zien:



Uit de Open Vragen kwamen de volgende opmerkingen:

- Alumni hadden graag meer praktijklessen gewild. Mede door corona hebben zij dit niet als voldoende ervaren.
- Alumni zijn erg tevreden over de betrokkenheid en bekwaamheid van docenten op het Alfa-college.
- De alumni die zijn gaan ondernemen, hadden graag meer informatie over het ondernemerschap gewild.

JOB-monitor

Het tweejaarlijkse landelijke tevredenheidsonderzoek voor mbo studenten, de JOB-monitor, is in december 2023 van start gegaan. Resultaten hiervan verwachten we in mei 2024.

2.3 Mbo-studentenfonds

Sinds 1 augustus 2021 beschikt het Alfa-college over een mbo-studentenfonds, zoals voorgeschreven in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Alle studenten die zijn ingeschreven voor een bekostigde opleiding aan het Alfa-college, kunnen bij dit fonds een aanvraag indienen voor financiële of materiële ondersteuning. Op deze manier streven we ernaar om ervoor te zorgen dat de financiën van de student nooit een belemmering vormen bij het kiezen van de gewenste studie. Het beleid, de toepassing en de werkwijze zijn gezamenlijk vastgesteld tijdens het Noordelijk bestuurlijk overleg, om te waarborgen dat aanvragen van studenten, die zijn ingeschreven bij een opleiding van één van de deelnemende instellingen, op uniforme wijze worden behandeld.

Jaarlijks stelt de overheid een bedrag beschikbaar aan alle mbo-instellingen, dat naar rato over de instellingen wordt verdeeld via de lumpsum-regeling. Het Alfa-college ontvangt jaarlijks een bedrag van € 250.000. Van dit bedrag is in 2023 € 206.965 ten laste van het fonds gebracht. Hiervan is € 196.218 besteed aan leermiddelen en € 10.747 aan personeelskosten. Het resterende bedrag van € 43.035 is ongebruikt teruggevloeid naar de algemene middelen.

In het kalenderjaar 2023 hebben 278 studenten zich gemeld bij het mbo-studentenfonds met verzoeken om financiële of materiële ondersteuning. Hieronder volgt per doelgroep een toelichting.

Studentenraad

Voor deze doelgroep zijn geen aanvragen geregistreerd. Dat komt omdat het Alfa-college de vergoedingen van studenten, die actief zijn in de Studentenraad, op een andere wijze heeft ingericht. De vergoedingen die zij ontvangen komen dan ook niet ten laste van het fonds.

Bestuurlijke/maatschappelijke activiteiten

Afgelopen jaar zijn er voor deze categorie geen aanvragen ontvangen.

Minderjarige BOL-studenten

In totaal hebben 269 studenten een verklaring van Stichting Leergeld (of een daarmee vergelijkbare verklaring) van hun woongemeente ingediend. Met dit bewijs hebben zij recht op het verkrijgen van alle verplicht voorgeschreven leermiddelen voor hun opleiding, waaronder boeken en licenties, een laptop, kleding en vergoeding voor reiskosten. Al deze kosten worden gedekt door het fonds.

Studievertraging en hardheidsclausule

Door gebruik te maken van de hardheidsclausule hebben 9 studenten een financiële compensatie ontvangen. In al deze gevallen ging het om asielzoekers wiens statusprocedure nog niet was gestart of bevestigd. Zolang ze niet in het aanvraagproces zitten, vallen ze onder de 'brood, bed en water-regeling' en hebben ze geen beschikking over financiële middelen. Het fonds vergoedt hun reiskosten naar de schoollocatie en voorziet in andere leermiddelen. Zodra ze in het proces zitten, worden deze kosten grotendeels gedekt door het asielzoekerscentrum. Het betreft hier dus altijd een tijdelijke periode. Deze werkwijze is afgestemd met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en is goedgekeurd.

We willen de middelen in het fonds zo goed mogelijk inzetten. Voor het aankomende jaar gaan we daarom de volgende maatregelen nemen:

1. We zullen de bekendheid van het mbo-studentenfonds vergroten, met name door het tijdens evenementen zoals een 'open dag' en kennismakingsactiviteiten, het fonds actief te promoten onder potentiële studenten en hun ouders. Dit zal worden gedaan in samenwerking met andere noordelijke roc's, als onderdeel van een gezamenlijke campagne.
2. We gaan onderzoeken of het resterende budget van het fonds op alternatieve wijze kan worden ingezet. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld het aanschaffen van extra laptops voor studenten die tijdelijk een laptop nodig hebben als overbrugging bij (financiële) problemen. Daarnaast zal worden geëvalueerd of de overgebleven middelen kunnen worden gebruikt voor het aanschaffen van leermiddelen die aan studenten in bruikleen worden gegeven. Deze mogelijkheid vereist nader onderzoek, met als voorwaarde dat het niet discriminerend is en voor alle studenten geldt.



UITKERINGEN MBO STUDENTENFONDSEN

AANTAL STUDENTEN

TOTAAL VAN DE
TOEKENNINGEN IN €

GEMIDDELTE HOOGTE
VAN DE TOEKENNINGEN IN €

Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid

Aanvragen

0

Toekenningen

0

Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt

Aanvragen

0

Toekenningen

0

Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken

Aanvragen

269

Toekenningen

269

192.109

714

Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen

Aanvragen

9

Toekenningen

9

4.109

457



2.4 Studentenbegeleiding

Het Alfa-college vindt begeleiding voorwaardelijk voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student. Leren kiezen en het bevorderen van zelfregulatie zijn daarin belangrijke aspecten. Onze ambitie is om studenten adequate begeleiding te bieden zodat zij een persoonlijke en logische leerroute kunnen volgen. Daarbij zijn de persoonlijke en professionele ervaringen en de kwaliteiten en talenten van de student leidend. Dit geldt voor al onze studenten, zowel in de reguliere bol- en bbl-opleidingen als in de opleidingen en cursussen in ons LLO-aanbod. Iedere student krijgt basisbegeleiding van docenten en de studieloopbaanbegeleider (SLB'er), die de spil vormt in de begeleiding.

Sommige studenten hebben extra begeleiding, specialistische hulp of aanpassingen nodig. Extra begeleiding kan zowel in groepsverband als individueel worden aangeboden via het loopbaancentrum (hierna LBC). Door hier in de kennismaking aandacht aan te besteden, ontvangt de student vanaf de start de juiste ondersteuning. Afspraken worden vastgelegd in een begeleidingsplan passend onderwijs en geëvalueerd onder regie van het LBC.

2.4.1. Ontwikkelingen in 2023

Ontwikkelingen Passend Onderwijs

Nieuw beleid voor studentenbegeleiding

In 2023 is het nieuwe beleid voor studentenbegeleiding verder ontwikkeld, met input van verschillende stakeholders zoals studenten, docenten, SLB'ers en het LBC. Uitgangspunt is dat elke student zoveel mogelijk deelneemt aan het reguliere onderwijsproces in de groep, hierop is de extra begeleiding gericht. Passend onderwijzen krijgt vorm door de leeractiviteiten aan te laten sluiten bij de behoeften van de studenten in de groep.

Begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming

Op het Alfa-college is de begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte ook steeds meer gericht op de beroepspraktijkvorming (BPV). De bewustwording op dit thema is vergroot, mede door verspreiding van het landelijke 'BPV-Handboek voor de begeleiding van mbo-studenten met extra ondersteuningsbehoefte'. Initiatieven zoals 'Stagehelden' in Hardenberg en 'Sterker op stage' op de Boumaboulevard zijn voortgezet en extra begeleiding tijdens de BPV heeft in 2023 een plek gekregen in het nieuwe BPV-beleid van het Alfa-college.

Veranderende wetgeving rechtspositie studenten

Om aan de nieuwe wet Verbetering rechtsbescherming mbo-studenten, die per 1 augustus 2023 van kracht werd, te voldoen hebben we een aantal wijzigingen doorgevoerd:

- Vanuit het project 'Herontwerp Proces Studentenbegeleiding' is gewerkt aan een eenduidige, eenvoudige manier van verslaglegging in Eduarte voor basisbegeleiding, extra begeleiding en kennismaking.

- Om de student goed te laten starten en tijdens de opleiding goed te begeleiden, vragen we direct na de aanmelding aan de student om te laten weten of hij een extra ondersteuningsbehoefte heeft. Afspraken leggen we vast in een 'begeleidingsplan Passend Onderwijs'.
- De adviseur studentenbegeleiding van het LBC evalueert in ieder geval jaarlijks de voortgang van het begeleidingsplan met alle betrokkenen en legt dit vast in Eduarte.

Soepele instroom en warme overdracht pro/v(s)o-mbo

In gezamenlijkheid met collega's van verschillende pro-, v(s)o-scholen en het mbo heeft het Alfa-college in 2023 gewerkt aan gezamenlijke afspraken voor een meer soepele doorstroom vanuit het v(s)o naar het mbo. Doel is om leerlingen uit het pro en v(s)o meer gelijke kansen te bieden bij de doorstroom naar het mbo en hen via een warme overdracht passend te begeleiden in het mbo.

LOB

In 2022 is ons loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB) beleid 'Samen studenten leren stappen zetten' vastgesteld. Hierin beschrijven we het belang van LOB voor onze student, en welke doelen wij hebben als het gaat om LOB in ons onderwijs:

- We zorgen voor een gelijkwaardige en positieve relatie
- We integreren LOB in het dagelijks leren
- We werken samen aan vijf loopbaancompetenties
- We bieden keuzes
- We voeren reflectie- of studieloopbaangesprekken en nemen ervaringen als uitgangspunt
- We reflecteren met studenten op LOB

In 2023 zijn we aan de slag gegaan met het implementatieplan van ons LOB-beleid. Op de verschillende locaties zijn er initiatieven rondom LOB voortgezet en gestart. Zo is er bijvoorbeeld op de locatie Boumaboulevard een SLB-denktank actief die teams ondersteunt bij het versterken van de basisbegeleiding en op locatie Hardenberg is een SLB-databank in Itslearning in ontwikkeling. Om de instellingsbrede implementatie een extra impuls te geven is besloten om van LOB een project te maken binnen ons programma 'passende en logische leerroutes', dat in 2024 start ([zie paragraaf 1.2.2](#)).

De beroepspraktijkvorming

De beroepspraktijkvorming, kortweg BPV en in de volksmond ook wel stage genoemd, staat volop in de belangstelling. In februari 2023 ondertekenden 16 organisaties het Stagepact MBO. Met het pact willen partijen, zoals het ministerie van OCW, studenten, werkgevers en scholen, verbetering van de kwaliteit van leren in de beroepspraktijk realiseren. Vier thema's staan daarin centraal:

1. Het verbeteren van de stagebegeleiding.
2. Het uitbannen van stagediscriminatie.
3. Het realiseren van voldoende kwalitatieve stageplaatsen.
4. Het bieden van een passende vergoeding.

Nog voordat het pact tot stand kwam heeft het Alfa-college het initiatief genomen met name hierboven genoemde punten 1 en 2 aan te pakken. Er zijn beleidsuitspraken BPV geformuleerd die in de voorbereiding, uitvoering, begeleiding en na evaluatie voor verbetering moeten zorgen. Zo is het opleidingsteam verantwoordelijk voor het borgen van drie contactmomenten per student per BPV periode, voor de informatievoorziening naar de student en het leerbedrijf evenals het koppelen van de student aan een erkend leerbedrijf. De voorbereiding en de begeleiding van de student zijn ingebed in

loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Het bieden van extra ondersteuning is een gedeelde verantwoordelijkheid van team en leerbedrijf, net als het voorkomen van stagemisstanden ofwel stagediscriminatie. Studenten worden eerlijk en gelijkwaardig beoordeeld en leerresultaten worden vastgelegd in BPV portfolio of -verslag. De beleidsuitspraken geven kaders aan teams om de kwaliteit van de BPV-plek of leerbaan zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van de student. De uitrol van de beleidsuitspraken en de implementatie in de onderwijsteams wordt voor de zomer 2024 gerealiseerd.

Er is een [meldpunt stagediscriminatie](#) ingericht op de website van het Alfa-college en medewerkers zijn op de hoogte van de werkwijze. De ingebrachte casussen bepreken we in samenspraak met 'de veilige school' vertegenwoordigers op locatie en met 'discriminatie.nl Groningen'. In 2023 werden drie gevallen van discriminatie gemeld en in behandeling genomen.

Negen noordelijke ROC's hebben in 2023 het initiatief genomen regelmatig bij elkaar te komen om ideeën uit wisselen die ons helpen vorm en inhoud aan het Stagepact MBO te geven.

Samenwerking 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 verschillende regionale en landelijke overleggen:

- Het Noordelijk Overleg Passend Onderwijs: regionale afstemming over werkwijzen en procedures;
- OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg): samen met gemeenten en samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs voor het voortgezet onderwijs;
- Thuiszitterspact 2021-2024: een samenwerking met diverse partners (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, Gemeente Groningen, WIJ Groningen en GGD Groningen) om het aantal jongeren dat niet naar school gaat terug te dringen;
- De landelijke werkgroep VN-verdrag mbo gefaciliteerd door ECIO, gericht op realisatie van inclusief onderwijs (zie ook [paragraaf 2.6 'sociale inclusie'](#)).

Verder zijn per regio verschillende samenwerkingspartners waarmee we afspraken maken. We vinden 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. 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'. Ook is er een intensieve samenwerking met medewerkers van het Doorstroompunt. Vanuit deze samenwerking krijgen studenten vroegtijdig de juiste ondersteuning en is snelle doorverwijzing naar verdere hulpverlening of trajecten in de stad of provincie mogelijk.

2.4.2 Schoolpastoraat

Het Schoolpastoraat vervult op verschillende manieren een zichtbare en impactvolle rol binnen het Alfa-college. De volgende voorbeelden willen we hier noemen.

Persoonlijk contact

Individuele gesprekken met medewerkers en studenten vormen een groot deel van de dagelijkse werkzaamheden van de pastores. De inhoud van deze contacten varieert. Richting de medewerkers betreffen de onderwerpen vaak problematiek in de privésfeer of op het werk, waarbij de pastor de rol van

vertrouwenspersoon vervult en adviseert rond ethische of zingevingsskwesties. Richting de student liggen de gesprekken doorgaans op het vlak van mentale gezondheid, identiteit en omgaan met 'life-events'.

Werkgroepen 'Werken voor iedereen' en 'Studeren voor iedereen'

Het schoolpastoraat neemt zitting in deze interne werkgroepen waar wordt gewerkt aan een visie op diversiteit en inclusie voor zowel werknemers als studenten. Tevens adviseren de pastores in het Versnellersteam (Duurzaamheid) en in de werkgroep Vitaliteit en Burgerschap.

Social media

Het schoolpastoraat is actief op o.a Instagram en TikTok. Een pioniersproject waarmee we op een eigentijdse manier de brug naar studenten willen slaan.

Podcast Verus

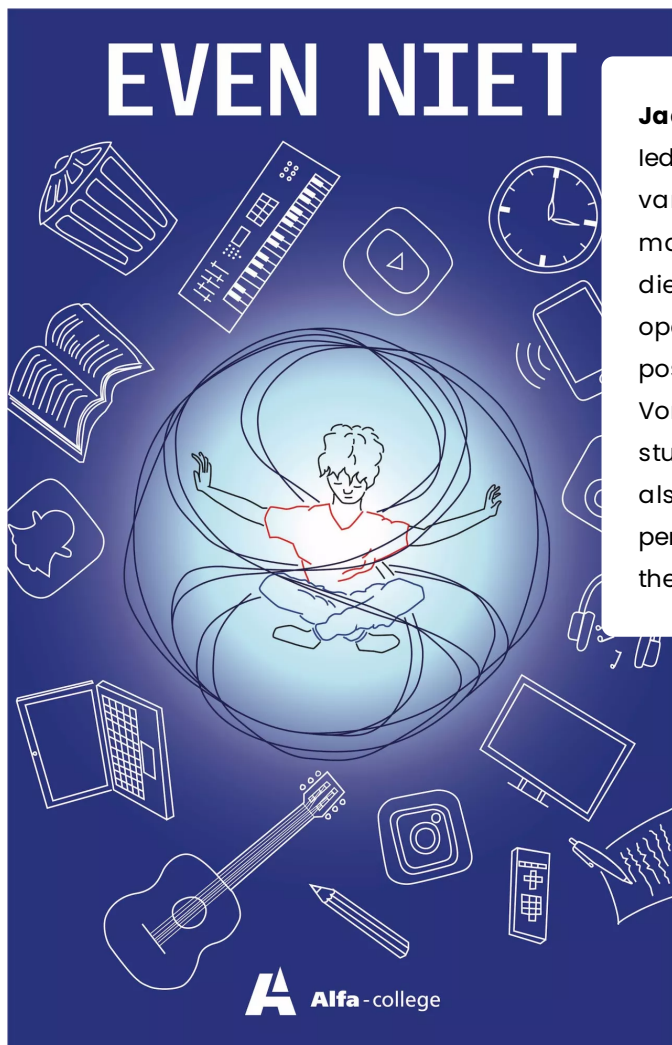
In 2023 zijn er twee afleveringen voor de podcastserie 'Uit de school geklapt' van Verus opgenomen met een lid van het team van het schoolpastoraat. Deze podcast is een vrucht van de zichtbaarheid van het schoolpastoraat buiten het Alfa-college. De schoolpastores zetten zich hier actief voor in door onder andere berichten op LinkedIn, deelname aan netwerken, congressen en maatschappelijke bijeenkomsten.

Mentale gezondheid

Uit landelijk onderzoek en uit eigen ervaring is er nood met betrekking tot de mentale gezondheid bij een aanzienlijk deel van de studenten. Het is een blijvend aandachtspunt voor de pastores om zichtbaar en vindbaar te blijven in het Alfa-college voor zowel de studenten als de medewerkers.

Identiteit

In een veranderende context blijft ook het gesprek over identiteit een aandachtsg gebied. Het is belangrijk dat we dit gesprek breed voeren en faciliteren omdat identiteit een verbindende factor is binnen de organisatie, zowel voor de student als de medewerker.



Jaarthema

Ieder jaar inspireren wij studenten en werknemers van het Alfa-college op een relevant, maatschappelijk en actueel thema. Het jaarthema dient vaak als uitgangspunt voor toespraken en openingen. Ook wordt het thema verwerkt in een poster [gemaakt door studenten van Media en Vormgeving] en in een boekje, met bijdragen van studenten en medewerkers. Dit boekje wordt ingezet als onderwijsmiddel, relatiegeschenk of ter persoonlijke inspiratie. Voor 2023 is gekozen voor het thema 'Even niet'.

2.5 Ons mbo-aanbod

2.5.1 Highlights onderwijsontwikkelingen

Wijzigingen opleidingsaanbod

Het Alfa-college kent beleid voor het starten en stoppen van mbo-opleidingen. Uitgangspunt is dat de aangeboden opleidingen relevant zijn voor student en voor regio en dat ons totale opleidingsaanbod breed, doelmatig en geprofileerd is. Voorafgaand aan de besluitvorming stemmen de directeuren het starten of stoppen van opleidingen af met de omliggende ROC's. Bestuurlijke afstemming vindt plaats in het noordelijk mbo-overleg.

Hier volgt een overzicht per regio van de opleidingen die per 1 augustus 2023 gestart zijn. In 2023 zijn geen opleidingen gestopt. Daarnaast beschrijven we welke mbo-opleidingen we, in het kader van de DNA-samenwerking (zie [paragraaf 3.1](#)), samen met Drenthe College of Noorderpoort aanbieden.

Regio's Hardenberg en Hoogeveen

Zowel in Hoogeveen als Hardenberg zijn we gestart met de BOL-opleiding E-commerce. In Hardenberg zijn we gestart met de BOL-opleiding Allround medewerker facilitaire dienstverlening niveau 3. Deze opleiding is (in afstemming met omliggende roc's) alleen bedoeld voor interne op- en afstroom. Tot slot zijn we in Hardenberg gestart met de BBL-opleiding 1e monteur woning.

Regio Groningen

Op de locatie Boumaboulevard is gestart met het aanbieden van de BOL-opleiding E-commerce. Ook is de BBL-opleiding Ondernemer handel gestart in samenwerking met Noorderpoort.

Op de locatie Admiraal de Ruyterlaan is de BBL-opleiding Technicus Engineering gestart.

Op de locatie Kluiverboom is de BBL-opleiding sociaal werker gestart. Het gaat hier om een uitstroomprofiel bij de opleiding Intercultureel Begeleider.

DNA-samenwerking mbo-opleidingen

In het kader van de DNA-samenwerking werken we samen met Drenthe College en Noorderpoort ten aanzien van de volgende opleidingen:

- Sport & Bewegcampus Assen: sinds 2022 werken Alfa-college (regio Groningen) en Drenthe College samen in de Sport & Bewegcampus in Assen. Dit doen we op grond van een samenwerkingsovereenkomst.
- Businessschool Groningen: in Groningen ontwikkelen we met Noorderpoort een samenwerking ten aanzien van business opleidingen. Opleidingen die we gezamenlijk aanbieden vanaf/in schooljaar 2023-2024 zijn Managementassistent (BBL), Vakman ondernemer (BOL) en Commercieel medewerker(BOL). De komende jaren wordt het gezamenlijke opleidingsaanbod verder ontwikkeld. Naar verwachting zal de samenwerking in 2024 geborgd worden door middel van een samenwerkingsovereenkomst.

Verder verkennen we in Groningen mogelijke samenwerking met Noorderpoort op het gebied van de techniekopleidingen.

Gestart per 1 augustus 2023				
regio	crebonr.	leerweg	niveau	opleiding
Groningen 2	25876	BOL	4	E-commerce
Groningen 2	25165	BBL	4	Ondernemer handel
Groningen 4	25615	BBL	4	Sociaal werker
Groningen 1	25898	BBL	4	Technicus Engineering
Hardenberg	25876	BOL	4	E-commerce
Hardenberg	25835	BBL	3	1e monteur woning
Hardenberg	25609	BOL	3	Allround medewerker facilitaire dienstverlening
Hoogeveen	25876	BOL	4	E-commerce

Wijziging opleidingsaanbod

Keuzedelen

Alfa-college wil met het aanbod van keuzedelen zo dicht mogelijk aansluiten bij de leerbehoeften en -wensen van de student. Dit past naadloos bij onze visie op flexibele leerroutes, waarbij de student regie voert over zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling. We vinden het daarom van belang dat studenten kunnen kiezen uit een breed aanbod aan keuzedelen (in totaal 237) en goede begeleiding ontvangen bij het maken van de keuzes passend bij hun leerroute. We maken dit waar door ons aanbod van de algemene keuzedelen, waaruit studenten kunnen kiezen op basis van hun persoonlijke interesse.

Daarbij volgen studenten van verschillende opleidingen hetzelfde keuzedeel. Daarnaast kunnen studenten verbreden en verdiepen, met keuzedelen die verwant zijn aan hun opleiding of die gericht zijn op doorstroom. In Hardenberg is bijvoorbeeld een waardevolle samenwerking ontstaan tussen Entree en MBO niveau 2 breed. Studenten volgen gezamenlijk keuzedelen en maken kennis met elkaar, wat bevorderlijk is voor een doorlopende leerlijn.

Een belangrijke volgende stap die doorontwikkeling vraagt is de begeleiding van de student tijdens het keuzeproces. Onze studieloopbaanbegeleiders (slb'ers) kunnen studenten nog hierin nog meer meenemen. Voorwaarde is dat slb'ers goed geïnformeerd zijn over mogelijkheden en dat het begeleiden van de student bij het kiezen van keuzedelen nog meer ervaren als vast onderdeel van hun taak. In ons LOB-beleid ([zie hoofdstuk 2.4](#)) hebben we daar aandacht voor.

Het jaar 2023 was gericht op het bestendigen en verbeteren van het keuzedelenproces, waarmee de student via de online Keuzedelengids beter en vollediger geïnformeerd wordt over het actuele aanbod en keuzes van studenten geautomatiseerd in de systemen verwerkt worden. Studenten geven aan bij het registreren van het gewenste keuzedeel graag ook de mogelijkheid te hebben om een alternatieve keuze vast te leggen. Hieraan willen we graag tegemoetkomen.

We ontwikkelen het aanbod in keuzedelen voortdurend op basis van de vraag van studenten en het werkveld. Zo is in Hoogeveen het team Haarverzorging samen met salons uit de regio gestart met het ontwikkelen van het keuzedeel Duurzame Kapper. Een bijzonder succes vinden we het keuzedeel Invloed en Medezeggenschap in Organisaties, dat we aanbieden aan studenten die deelnemen of gaan deelnemen aan de Studentenraad. Op het gebied van sport en bewegen hebben we het keuzedeel "Instructeur RAXS" (Recreatie, Adventure, Xtreme en Snowsports) dit jaar voor het eerst aangeboden.

Excellentie

Het excellentieonderwijs van Alfa-college maakt het voor alle studenten mogelijk bijzondere leerervaringen op te doen. Met innovatieve opdrachten dagen we hen uit het beste uit zichzelf te halen en hun talenten te ontwikkelen. Onze ambitie is om hiermee ook een bijdrage te leveren aan een rechtvaardige duurzame samenleving.



Met innovatieve opdrachten dagen we hen uit het beste uit zichzelf te halen en hun talenten te ontwikkelen.

We bieden 13 verschillende excellentieprogramma's aan en deze zijn toegankelijk voor studenten van elk niveau. Programma's kennen thema's zoals sport, talen, duurzaamheid of persoonlijke ontwikkeling. Ook is er de Topacademie waarbinnen studenten met hun eigen persoonlijke of professionele ontwikkelvraag aan de slag kunnen, bijvoorbeeld het starten van een onderneming of het beter leren presenteren.

Binnen alle programma's zetten we in op het aanbieden van projecten en opdrachten die samen met het werkveld ontwikkeld zijn. In 2023 hebben 189 studenten hieraan deelgenomen. Zo is de belangstelling voor het programma Cambridge English groot: eind 2023 hebben zich al 100 studenten aangemeld voor het schooljaar 23/24. In november 2023 zijn tijdens de Certificate Ceremony 50 officiële Cambridge Certificates uitgereikt.

Dit jaar is er voor het eerst een internationaal programma aangeboden. Twintig studenten hebben in Denemarken uitdagende masterclasses en workshops gevolgd, zoals empowerment en personal branding. Ook bezochten studenten het recycle verpakkingsmaterialenbedrijf Fearch, waar onder andere gesproken is over netwerken en kansen voor jonge mensen.

Deelname aan de landelijke vakwedstrijden van Skills Heroes heeft het Alfa-college een prachtige tweede plek opgeleverd in de Finals in de vakrichting Pedagogisch Medewerker. Ook is er in samenwerking met RTC-Bouw de Skills Heroes kwalificatiewedstrijd Metselaar georganiseerd in Hardenberg. Studenten metselaar uit heel Nederland kwamen hier bijeen om zich te plaatsen voor de Finals in 2024.

Erasmus Educating Talents

Sinds 2022 is de Topacademie actief betrokken bij het Erasmus project Educating Talents. Dit is een project van de landen België, Oostenrijk, Letland, Frankrijk, Zweden en Nederland voor docenten. Doel is het aanbod en de kennis van didactische tools voor talentontwikkeling bij docenten te vergroten. Didactieken worden tijdens vier teacher learning activities gedeeld en getraind, waarna de docent dit voor een periode van maximaal zes maanden in de eigen onderwijspraktijk gaat toepassen.

In april 2023 had het Alfa-college Groningen de primeur van de eerste Teacher Learning Activity van dit project, waarbij we de didactiek die we hanteren in het excellentieonderwijs hebben gedeeld met een internationale groep docenten.

Afwijking onderwijstijd

Studenten in de BOL krijgen gemiddeld minimaal per studiejaar 1.000 klokuren (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.

De Studentenraad heeft in 2023 ingestemd met afwijkingen van de onderwijstijden voor de volgende vier opleidingen voor het schooljaar 2023-2024:

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

- Logistiek medewerker (crebo 25371) in Hoogeveen i.s.m. Hardenberg. Per 1-09-2022 hebben de teams van Hoogeveen en Hardenberg de handen in een geslagen om samen te gaan werken. De ervaring die er in Hardenberg al is opgedaan op het gebied van afwijking onderwijstijd voor de opleiding logistiek teamleider heeft ertoe geleid dat we dit ook kunnen toepassen voor deze opleiding. De studenten uit leerjaar 1 lopen één periode één dag stage en en verder het gehele schooljaar 2 dagen. De formatie die hierdoor vrijkomt zetten we onder andere in om meer maatwerk te kunnen bieden aan de studenten.
- Verzorgende IG (crebo 25656). Dit betreft een Groningse Gilde BBL-maatwerktraject voor volwassenen in samenwerking met acht zorginstellingen voor volwassenen die vraag gestuurd is opgezet. Studenten hebben een achtergrond in de zorg waardoor onderwijs op maat kan worden aangeboden en gerealiseerd en de opleiding in een i.p.v. twee jaar wordt doorlopen.

2.5.2 Internationalisering

In 2023 hebben we wezenlijke stappen genomen om internationalisering verder in te bedden en te ontwikkelen.

Accreditatie

We hebben besloten om als Alfa-college de Erasmus accreditatie aan te vragen. Een Erasmus accreditatie is een erkenning waarmee we kunnen aantonen dat we duidelijke en toekomstbestendige internationaliseringsplannen hebben en hier de komende jaren verder mee aan de slag willen gaan. Een Erasmus accreditatie maakt het aanvragen van mobiliteitsprojecten binnen Erasmus+ in de toekomst bovendien makkelijker. Het geeft ruimte om onze internationale activiteiten verder uit te bouwen.

Het Alfa-college heeft al een consortium accreditatie samen met Landstede en Firda. Administratief staat Landstede als penvoerder van het consortium als enige geregistreerd als geaccrediteerde organisatie. Als Alfa-college willen we ook graag zelf bekend staan binnen Europa als een organisatie die geaccrediteerd is. In het begin van 2024 zal bekend worden of we de accreditatie ontvangen.

Mobiliteiten

Net zoals in 2022 hebben er veel mobiliteiten plaats gevonden. De beschikbare middelen zijn niet toereikend geweest om volledig aan de vraag te kunnen voldoen.

Een wijziging in de regelgeving ten aanzien van de Erasmus subsidie heeft tot gevolg gehad dat er in 2023 op basis van deze subsidie minder studenten naar het buitenland konden gaan. De reden hiervoor is dat we nu verplicht zijn om het totale subsidiebedrag dat de EU voorschrijft uit te betalen aan onze studenten, terwijl we voorheen in Nederland lagere bedragen konden uitbetalen, omdat Nederlandse studenten hun inwonende beurs kunnen omzetten in een uitwonende beurs en hun OV kunnen stopzetten. Door de stijging van de uitbetaling per student is het aantal studenten dat gebruik kon maken van de subsidie gedaald. Het aantal medewerkers dat naar het buitenland is gegaan is ook gedaald, omdat we zoveel mogelijk studenten eerst de mogelijkheid willen bieden naar het buitenland te gaan. Tevergeefs is er vanuit Nederland geprotesteerd tegen deze wijziging van de regelgeving.

Het Alfa-college stelt zelf ook middelen ter beschikking om studenten en medewerkers de gelegenheid te bieden naar het buitenland te gaan. Zeker nu de wijzigingen van de regelgeving met betrekking tot de Erasmus subsidie een grote impact heeft op het aantal beschikbare Erasmus mobiliteiten, hebben meerdere studenten en medewerkers gebruik gemaakt van de bijdrage van het Alfa-college. Dat is ook

de reden voor de stijging van het aantal mobiliteiten op basis van de bijdrage van het Alfa-college. Veel opleidingen voor hierbij groepsreizen, om op deze manier zo veel mogelijk studenten een buitenland ervaring te geven. Een individuele buitenlandstage kan voor een groot aantal studenten een stap te ver zijn.

Aantal mobiliteiten o.b.v. Erasmus subsidie

	Studenten				Medewerkers			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Binnen EU	0	43	311	207	0	41	149	65
Buiten EU	0	0	7	14	0	0	3	3

Aantal mobiliteiten o.b.v. bijdrage Alfa-college

	Studenten				Medewerkers			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Binnen EU	0	106	260	914	0	23	100	106
Buiten EU	0	21	65	28	0	4	6	3

Totaal aantal mobiliteiten

	Studenten				Medewerkers			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Binnen EU	0	149	571	1121	0	64	249	171
Buiten EU	0	21	72	42	0	4	9	6
Totaal	0	170	643	1163	0	68	258	177

Activiteiten

- Docenten en studenten aan de Kluiverboom hebben voor het tweede jaar op rij in samenwerking met een school in Zweden de opleiding Kinderopvang / Onderwijs en Bewegen verder uitgebouwd en de uitwisseling met studenten geïntensiveerd.
- Studenten van locatie Karding die het keuzedeel Spaans doen, zijn naar Malaga gegaan om daar hun Spaanse vaardigheden te examineren. Deze activiteit vond voor de tweede maal plaats en zal ook in 2024 weer een vervolg hebben.
- Ook in 2023 zijn er voor burgerschap verschillende activiteiten in het buitenland uitgevoerd, zowel voor niveau 3 en 4, maar ook voor niveau 2. Veel groepen hebben Berlijn en/of Madrid bezocht om daar onderdelen van het burgerschapsprogramma af te ronden.
- Ook online zijn er burgerschapsprogramma's uitgevoerd zoals Internationalisation@home burgerschap programma met CIELS (een organisatie in Ierland waar we al meer dan 10 jaar goed en intensief mee samenwerken).
- Voor de regio heeft een groep studenten van de Business school in Hoogeveen zusterstad Jicin in Tsjechië opnieuw bezocht om daar samen met de Tsjechische studenten voor en met het bedrijfsleven opdrachten uit te voeren.

- Studenten Cambridge Engels hebben in het kader van excellentie hun Cambridge certificaat afgesloten met een meerdaags bezoek aan Ierland.
- Medewerkers hebben in het kader van jobshadowing, professionalisering of netwerken buitenlandse bezoeken gebracht aan o.a. Spanje, Duitsland, Italië, Oostenrijk, Denemarken, Finland en de Verenigde Staten.
- Collega's uit Spanje, Tsjechië, Estland en Italië bezochten onze opleidingen in zowel Groningen, Hoogeveen als Hardenberg om de verschillende Techniek, Zorg en IT afdelingen te bekijken en met collega's over verdere uitwisseling te spreken.
- Tenslotte hebben we samen met Nuffic, ROC van Twente en Summa college ons verdiept in medewerkers competenties en deelden onze ervaringen met onze landelijke collega's tijdens een Nuffic bijeenkomst.

Voor de activiteiten in het kader van internationalisering is de samenwerking met de LONT-academie van het Alfa-college zeer waardevol.



Innovatieve projecten

We werken inmiddels gedurende een aantal jaren samen met vaste partners aan innovatieve projecten, zoals Interreg en Erasmus KA2 (Key Action). Dit heeft een positief effect op de continuïteit met als effect dat we goede en mooie resultaten boeken en dat projecten verder ingebed raken binnen het Alfa-college. Hieronder zullen we een aantal verschillende projecten kort benoemen.

- Het Erasmus project In_Vet, met als thema voortijdige schoolverlaters, is in 2023 succesvol afgerond. De partners kwamen uit Oostenrijk, Roemenië, Italië en Spanje. Op basis van het materiaal zijn verschillende toolkits ontwikkeld over VSV in de verschillende partnerlanden.
- Het Erasmus project Business ambulance is in 2023 gestart. De insteek van dit project is het bestuderen en ontwikkelen van marketing strategieën voor creatieve bedrijven. Het project wordt uitgevoerd bij de opleiding Creatief Vakman en Interieuradviseur op de locatie Admiraal de Ruyterlaan door collega's en studenten met collega's en studenten uit Duitsland, Finland en Spanje.
- Tevens heeft Sport en Bewegen het Small Scale Erasmus project 'Plant-based nutrition and sports; is that a key for a sustainable future and well-being?' afgerond. De eindrapportage is eind 2023 ingediend en in 2024 zal bekend worden of deze is goedgekeurd. Het thema van dit project was vitaliteit en gezonde levenshouding. De slotbijeenkomst was in Groningen waarbij studenten en medewerkers uit Spanje en Letland genoten hebben van de vele sport mogelijkheden in de regio. [Zie hier](#) voor een impressie.
- Het Erasmus project Vitality bij de opleiding Sport en Bewegen in Groningen is afgerond en de eindrapportage is goedgekeurd. Er zijn modules ontwikkeld voor vitaliteit en positieve gezondheid.
- Het project Tools to prevent racism is vanuit de locatie Hardenberg gestart. Het betreft een samenwerkingsproject tussen de locaties Hardenberg, Boumaboulevard en Kluiverboom samen met partners uit Finland, Spanje en Ierland. Het doel was ervaringen uit te wisselen over racisme en gelijkwaardigheid. Het project is halverwege 2023 beëindigd en de aangeleverde eindrapportage is inmiddels goedgekeurd.
- Het Erasmus project Logistics VET Hub is uitgevoerd door de logistieke opleidingen in Hoogeveen en Hardenberg. Het project had de slotbijeenkomst in Barcelona en de eindrapportage is inmiddels aangeleverd. In 2024 wordt bekend of deze is goedgekeurd. De partners kwamen uit Spanje, Portugal, Finland, Estland en Zweden.

In 2023 hebben we goedkeuring gekregen voor een aantal nieuwe projecten:

- Het Centre of Vocational Excellence is een project waarbij data centers een rol spelen. Het Alfa-college is bij dit project de coördinator en de locaties Admiraal en Bouma zullen een rol gaan spelen in dit project.
- Vanuit het Rijnland instituut zijn er samen met relaties uit Duitsland opnieuw Interreg A projecten aangevraagd en goedgekeurd.
- In oktober 2023 is gestart met het Erasmus KA2 project VETSchools Doing Green. Er wordt geïnventariseerd welke duurzaamheidsactiviteiten er inmiddels zijn in Spanje, Finland, Estland en bij het Alfa-college. Collega's van de verschillende partnerscholen, die betrokken zijn bij duurzaamheid, zullen SDG-modules gaan ontwikkelen voor studenten. Het Alfa-college is bij dit project de coördinator.
- Bij het project Forward Looking project VET2SUSTAIN gaat het om de aantrekkelijkheid van het mbo onderwijs en kunstmatige intelligentie. Aan dit project zullen de I-coaches hun bijdrage leveren.
- Het Interreg North Sea project GRIT is een project gericht op de energietransitie en waterstof, waarbij Antwerpen (haven, stad en mbo school) de coördinator is en Hamburg (opleidingsinstituut en haven) en Groningen (provincie en Alfa-college-Admiraal) partners.

Samenwerking

In 2023 hebben we weer samengewerkt met verschillende collega's uit onze (internationale) samenwerkingsverbanden.

Het Europese samenwerkingsverband van Europese mbo scholen EfVet heeft de letter of Intent getekend voor ons toegekende Erasmus project VETSchools Doing Green. Dat betekent dat het project breder in Europa bekend zal worden.

Het strategisch platformlid en een opleidingsmanager van de locatie Admiraal de Ruyterlaan hebben als lid van het samenwerkingsverband Innotecs een bezoek gebracht aan Denemarken om met de verschillende Europese en Nederlandse leden van Innotecs te spreken over de match tussen technische opleiding en vraag van de markt.

Als Alfa-college zijn we ook lid van het samenwerkingsverband XarXa. In dit samenwerkingsverband zitten gemeentes en scholen. Samen met Europese leden uit deze samenwerking is het project Logistics VET Hub uitgevoerd.

We werken ook samen met stage organisaties. Dit jaar is de internationale stagemarkt weer fysiek georganiseerd. Tijdens de COVID periode werd dit online gedaan. Op elke locatie en in elke regio konden studenten kennis maken met de mogelijkheden om naar het buitenland te gaan.

I-CNN en CATCH

Samen met Landstede en Firda vormt Alfa-college al jaren het consortium I-CNN. Dit jaar was het organisatorisch gezien een pittig jaar voor I-CNN. Net voor en net na de zomervakantie zijn er eindrapportages ingediend voor Call 2020 en Call 2021. Een mooie opsteker was dat we EUR 342.000 extra voor Call 2022 hebben ontvangen. Dat heeft geleid tot een toename van de werkdruk, maar uiteindelijk is het werk beloond en konden er extra mobiliteiten worden uitgevoerd.

In 2023 heeft I-CNN ook weer een gezamenlijke aanvraag ingediend voor Call 2023. Deze aanvraag is goedgekeurd en heeft geresulteerd dat er een totaalbedrag van EUR 930.561 voor het consortium beschikbaar is gesteld. Daarnaast kunnen we als Alfa-college heel blij zijn dat er ook vanuit het College van Bestuur al een aantal jaren een bijdrage beschikbaar gesteld wordt voor buitenlandse mobiliteiten. Hierdoor kunnen we veel studenten en medewerkers een mooie rugzak met positieve ervaringen en groei meegeven.

De bijeenkomsten met CATCH, het samenwerkingsverband met Landstede, ROC Amersfoort, ROC Aventus, Koning Willem, ROC Nijmegen en Da Vinci college waren in 2023 niet alleen meer online maar ook weer fysiek. De samenwerking met CATCH is vooral een samenwerking van intervisie en de uitwisseling van kennis en ervaring. Dit jaar zijn er interne audits m.b.t. internationalisering afgenomen aan de hand van een procedure uit een Erasmus Peer project. Firda en Alfa-college hebben een audit afgenomen bij Landstede.

2.5.3 Maatschappelijke diensttijd

Wij DOEN! Met MDT

In het najaar van 2023 hebben 25 studenten van het Alfa-college Hardenberg van de Entree opleiding en niveau 2 opleidingen deelgenomen aan een Maatschappelijke Diensttijd (MDT-kort) project, namelijk het Young Leaders programma. Door deelname aan het Young Leaders programma wilden we specifiek studenten van Entree en niveau 2 versterken in hun persoonlijke ontwikkeling. Juist omdat we merken dat deze studenten daar wat meer behoefte aan hebben.

Het Young Leaders programma hebben we uitgevoerd in samenwerking met de Stuw, een welzijnsorganisatie in Hardenberg en Noorda en Co, een bureau voor onderzoek en innovatieve aanpak van maatschappelijke jeugdvaartstukken. Dit traject is gesubsidieerd door [ZonMw](#)

Tijdens de wekelijkse Young Leaders sessies hebben twee groepen van het Alfa-college deelgenomen aan 10 trainingsmodules van twee uur. Hierbij stond het nadenken over hun eigen toekomst, het herkennen van hun kwaliteiten en het leren hoe ze deze kunnen benutten centraal. De opgedane kennis konden de studenten direct toepassen bij het organiseren van de maatschappelijke activiteit, waarbij ze zich inzetten voor anderen en/of de samenleving.

Deze vrijwillige inzet heeft mooie, plezierige en relevante activiteiten opgeleverd. De getrainde groepen hebben sporttoernooien georganiseerd voor jongeren van de school en voor kinderen uit gezinnen waar geen geld is om te kunnen sporten.

Gedurende het project hebben drie docenten meegedaan als assistent-trainer op de groepen om zo gekwalificeerd te worden als Young Leader trainer. Dit geeft hun de mogelijkheid om dergelijke trajecten binnen het Alfa-college zelf uit te kunnen voeren.

2.6 Inclusie en veiligheid

2.6.1 Sociale inclusie

Binnen het Alfa-college zetten we ons in voor meer sociale inclusie door ons te richten op diversiteit en minderheidsgroepen. Een diversvaardig onderwijsklimaat waarin iedere student zich prettig en gewaardeerd voelt, ongeacht culturele & etnische achtergrond, chronische ziekte, gender, leeftijd en lhbtqi+ is positief voor elke student binnen het Alfa-college.

Uit landelijk onderzoek en uit eigen ervaring is bekend dat veel studenten eenzaamheid ervaren. Het is een blijvend aandachtspunt en reden voor ons om projecten die gaan over studentenparticipatie en sociale inclusie te blijven stimuleren. In het jaar 2023 hebben we bottom-up initiatieven aangemoedigd met medewerkers en studenten die dit gezamenlijk faciliteerden. De projecten met studenten die samen uitgerold zijn en die gaan over sociale inclusie en sociale rechtvaardigheid zijn niet op één hand te tellen. Hier volgen een aantal voorbeelden van de vele initiatieven.

- Warhammer: medewerkers hebben samen met studenten een na-schoolse club opgericht voor studenten van het Alfa-college. Via het spel Warhammer brengen we studenten met een gezamenlijke interesse bij elkaar om gezellig samen miniaturen te verven en om verschillende spellen te spelen. Dit allemaal zonder computer- of telefoonschermen.
- Ambassadeursactie voor de slachtoffers van de aardbeving in Turkije: samen met studenten is een grote actie opgezet, met lokale politieke steun en landelijk bereik. Turkse en Syrische leerlingen komen in actie voor Giro555: 'Mijn familie slaapt op straat' ([trouw.nl](#))
- Leden van de Studentenraad zetten zich in voor sociale inclusie voor de doelgroepen van het VN-Verdrag en pakken dit op met ECIO. (Alfa-college ondertekent intentieverklaring VN-verdrag - ECIO).

- Student-ambassadeurs sociale inclusie en mentaal welzijn, specifiek gericht op de implementatie van het VN-verdrag voor inclusie en het stagepact. De ambassadeurs hebben fysiek alle locaties van het Alfa-college een bezoek gebracht om het te hebben over stagemisstanden vanuit het studentenperspectief, om het meldpunt stagemisstanden onder de aandacht te brengen en informatie op te halen over ervaringen van uitsluiting. De inclusie-ambassadeurs zijn ook bij de Provincie Groningen en Provincie Drenthe en bij de adviesraad van Alfa-college geweest om werkzame mechanismen tegen uitsluiting te delen en werkzaamheden Duurzaamheidsteam van het jaar.



“Als VN-ambassadeurs werken we samen tegen uitsluiting”

“Ons duurzaamheidsteam bestaat uit drie studenten en drie medewerkers die geregistreerd zijn als VN-ambassadeur. We zetten ons in voor de student die vastloopt op stage. Maar liefst 48,5 procent van de studenten ervaart elke dag stress, ook op stage. Dit komt mede door uitsluiting. [Lees meer](#)”

Het Alfa-college heeft op nog meer veel fronten aandacht voor sociale inclusie in het mbo. Hieronder nog een korte toelichting op verschillende initiatieven.

- Studenten hebben meegeschreven in het diversiteit en inclusie beleid en hebben het studentenperspectief vertegenwoordigd in diversiteitsnetwerken (Noorderlink)
- Aandacht voor culturele vraagstukken en diversiteitsvraagstukken, neurodiversiteit en in samenwerking met I13 op locaties met het toegekende project geestkracht van ECIO waar Alfa-college aan meewerkt. - Geeskracht ambassadeurs GeestKracht-scholen doorbreken taboe op psychische klachten in het mbo - ECIO
- Regenboogambassadeurs --> [All inclusive](#) Hierbij hoort ook het opzetten van een GSA (gender sexual alliance netwerk) met een docenten- en studentennetwerk.
- Breek uit je Bubbelsambassadeurs - met intercultuur sociaal werkstudenten een lans te breken voor [betere matching met de stage en de arbeidsmarkt](#)

2.6.2 Veilige School

De 'Veilige School' is een netwerk van medewerkers die betrokken zijn bij het waarborgen van de sociale en fysieke veiligheid van studenten, medewerkers en bezoekers van het Alfa-college. Op alle locaties van het Alfa-college is een coördinator Veilige School aangesteld, die meldingen van sociale onveiligheid registreert en vervolgens de afhandeling ervan coördineert. De coördinator kan hierbij de hulp inroepen van studieloopbaanbegeleiders, loopbaanbegeleiders, pastores en externe vertrouwenspersonen.

De regisseur Veilige School coördineert de Veilige School op centraal niveau. De regisseur rapporteert aan het College van Bestuur en de medezeggenschapsraden.

In 2023 waren er geen opvallende of spraakmakende incidenten. Wel zagen we een verdubbeling van het aantal incidentmeldingen van 174 meldingen in 2022 naar 318 meldingen in 2023. Het ging hier om:

- Specifiek meldingen van (online)dreigementen: 53 meldingen
- Vechtpartijen: 37 melding
- (seksueel) grensoverschrijdend gedrag: 39 meldingen

Het is niet eenvoudig om een eenduidige verklaring te geven voor deze toename. We gaan dit in 2024 onderzoeken. Wel lijkt er een verband te zijn tussen de toename van meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en de landelijke aandacht voor dit onderwerp. Meldingen worden in de meeste gevallen gedaan bij de coördinator Veilige School van een locatie. De coördinator bepaalt samen met de melder de opvolging van de melding. Hierin zetten we, afhankelijk van de ernst van de melding en de wens van de melder, verschillende disciplines uit de Veilige School in om zo tot een voor de melder acceptabele oplossing te komen.

(Stage)discriminatie

In 2023 hebben we, in samenwerking met het 'Discriminatiemeldpunt Groningen', een digitaal loket opgezet en een procedure ontwikkeld om discriminatiemeldingen in de aanvraag voor of tijdens stages te behandelen. Het komende jaar doen we ervaring op met deze procedure en kunnen op elk moment hulp en expertise inroepen van het Discriminatiemeldpunt. In 2023 zijn er twee meldingen van

stagediscriminatie gedaan bij het meldpunt. Eén melding was zodanig ernstig dat de melding, met toestemming van de melder, is neergelegd bij Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Deze instantie is verantwoordelijk voor de accreditatie van leerbedrijven. De andere melding heeft geen verdere opvolging gehad omdat de melder heeft afgezien van verdere stappen.

Lockercontrole

Het afgelopen jaar zijn procedures vastgesteld met als doel de lockers die studenten en medewerkers gebruiken preventief te kunnen doorzoeken. Dit is noodzakelijk om het beleid met betrekking tot niet toegestane of ongewenste zaken te kunnen handhaven. De controle volgt een strikt voorgeschreven protocol en wordt uitgevoerd door medewerkers van een extern bedrijf. Dit jaar hebben we op alle locaties van het Alfa-college een lockercontrole uitgevoerd. Deze eerste controle was vooraf aangekondigd. Het doel was ervaring op te doen met een dergelijke grootscheepse controle. Vanaf nu zal op elke locatie minimaal 1 keer per jaar een onaangekondigde preventieve controle van lockers plaatsvinden.

2.7 Examenorganisatie

Examinering

Alfa-college heeft een onafhankelijke examenorganisatie. Deze bestaat uit een centrale examencommissie (CEC), zes locatie-examencommissies (LEC) en de examencommissie Taal & rekenen (T&R). De CEC ziet toe op de onafhankelijkheid en deskundigheid van de uitvoerende examencommissies en stelt organisatie brede kwaliteitsdoelen met betrekking tot de examinering op. Per locatie is een LEC actief die de wettelijke taken met betrekking tot de examinering uitvoert in de context van de organisatie brede kwaliteitsdoelen. De examencommissie T&R is verantwoordelijk voor het vaststellen van de examens met betrekking tot taal en rekenen.

Alle leden worden op basis van hun deskundigheid en objectiviteit benoemd door het bevoegd gezag overeenkomstig Artikel 7.4.5. Instelling, benoeming en samenstelling examencommissie, van de Wet educatie en beroeps onderwijs. De deskundigheid en objectiviteit van de leden is geborgd .



De centrale examencommissie heeft drie kwaliteitsdoelen geformuleerd die een meerjarig perspectief geven op de examinering bij het Alfa-college.

1. De examencommissie borgt deugdelijke diplomering, door:

- correct en tijdig uitvoeren wettelijke taken;
- sturende jaarverslagen en jaarplannen examencommissies.

Met betrekking tot de borging van deugdelijke diplomering is er sprake van een vergrootte deskundigheid over diplomaplan, jaarverslag en jaarplan. Voor het tweede jaar werken de LEC's met sturende jaarverslagen en jaarplannen. Het diplomaplan wordt digitaal samengesteld in de opleidingswijzer. Een verdere koppeling met het herontwerp van curricula staat op de werkagenda van de afdeling Onderwijs & Kwaliteit.

2. De examenorganisatie is professioneel, door:

- deskundigheid;
- verantwoordelijkheden en bevoegdheden belegd bij de mensen die erover gaan;
- rol duidelijkheid en rolzekerheid in de examenorganisatie en onderwijsorganisatie;
- de opleiding onderbouwt dat de student voldaan heeft aan de voorwaarden voor het diploma, een certificaat of een mbo-verklaring.

Met betrekking tot de professionele examenorganisatie zijn er stappen gezet om meer rol duidelijkheid en rolzekerheid in de examenorganisatie en de onderwijsorganisatie te krijgen. Zo hebben we een onderzoek in uitvoering om de positie van de examencommissie Taal & Rekenen beter te borgen, zodat er meer duidelijkheid ontstaat over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dit moet als resultaat hebben dat er prominentere plaats voor taal en rekenen komt, een scherpere verdeling van taken en een kwaliteitsverbetering waar alle stakeholders van profiteren.

3. De examenorganisatie en -processen zijn transparant, door:

- Eenduidigheid: heldere taken en examenorganisatie, standaardisering workflows en processturing.
- Eenvoud: Waar nodig en waar mogelijk automatisering van processen, vermindering van handelingen, vereenvoudiging van processen, strak waar het moet en ruimte waar het kan.

Met betrekking tot de transparantie van de examenorganisatie en -processen is er meer flexibiliteit, eenduidigheid en eenvoud gecreëerd. Het is nu mogelijk om loopbaan-, burgerschap- en BPV-beoordelingen rechtstreeks in Eduarte uit te voeren, waarmee extra werk en de diversiteit in de verscheidenheid van aanpak en papieren formulieren is afgeschaft. Het is mogelijk gemaakt om het proces van vrijstellingen volledig digitaal te laten verlopen in Eduarte. Hierdoor zijn studenten en coaches ontzorgd en zijn de rechten van de student beschermd (gelijkwaardigheid).

Interne audit

Uit een interne audit naar het functioneren van de examenorganisatie blijkt dat de borging van de kwaliteit van de examenorganisatie is verbeterd door o.a. kennis te centreren bij de Locatie Examen Commissie (LEC). De locaties zien de LEC als onafhankelijk, objectief en betrouwbaar. De nieuwe examenorganisatie voorkomt verstremgelingen van belangen. De standaardisering van processen heeft geleid tot meer eenduidigheid, bijvoorbeeld t.a.v. het controleren van examens.

Herstelonderzoek

Het herstelonderzoek door de Onderwijsinspectie bij de opleiding Doktersassistent toont aan dat de examencommissie deugdelijke examinering en diplomering borgt. Examencommissie en teams zijn vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid in toenemende mate met elkaar in dialoog. Een vervolgstap is om de opbrengsten van de borgingsmaatregelen van de examencommissie integraal en vanuit een kwalitatieve benadering te analyseren. Zo kunnen we zien waar het goed gaat en waar we kunnen sturen op verbetering.

Commissie van beroep voor de examens

Het Alfa-college heeft een eigen, onafhankelijke beroepscommissie voor examens ingesteld. Deze beroepsmogelijkheid staat open voor studenten die beroep willen aantekenen tegen een besluit van de examencommissie met betrekking tot een examen- of stagebeoordeling. Zowel studenten in het beroepsonderwijs als vavo-studenten kunnen van deze beroepsweg gebruikmaken.

Bovendien heeft deze commissie, op basis van de Wet educatie en beroepsonderwijs, een wettelijke taak toegewezen gekregen. In deze rol fungeert zij als hoogste instantie voor het beoordelen van bezwaren van studenten in het beroepsonderwijs tegen bindende studieadviezen (BSA) afgegeven door de opleiding.

In het jaar 2023 heeft de commissie één beroepszaak behandeld, die betrekking had op de afwijzing van een vrijstellingsaanvraag door de examencommissie. Het beroep is gedeeltelijk gegrond verklaard.

2.8 Onderwijskwaliteit

Kwaliteitsborging

We voeren een continue dialoog over kwaliteit als input voor ontwikkeling en verbetering – zowel intern als extern, als ook horizontaal en verticaal. Bijvoorbeeld met onze studenten, ons werkveld, peers binnen het Alfa-college of buiten met andere (roc)scholen, en de Inspectie. We betrekken onze stakeholders bij vraagstukken voorafgaand aan ontwikkeling en/of ook bij evaluatie achteraf. Vanzelfsprekend zijn het toezicht kader van de Inspectie van het Onderwijs en [de koersuitspraken](#) van het Alfa-college leidend.

We zijn een ontwikkeling gestart waarin we de visie op onze kwaliteitscultuur hebben vastgelegd. Het doel hiervan is verdere stappen te zetten in het expliciteren van ons kwaliteitszorgsysteem en de teams te ondersteunen in het structureel, systematisch en cyclisch werken aan kwaliteitsverbetering. Daarbij bundelen we onder andere de krachten, expertise en tools van de onderwijs- en kwaliteitsadviseurs, onze verandercoaches en het continue verbeterteam.

Onderwijsteams

Aan de hand van de PDCA-cyclus plannen en evalueren onderwijsteams hun werk systematisch en cyclisch. De PDCA-cyclus is een model om de continue verbetering en vernieuwing in een organisatie te sturen. De vier letters staan voor Plan, Do, Check en Act. Het instrumentarium dat voor kwaliteitsborging is ontwikkeld en wordt ingekocht is hierbij ondersteunend.

KR8-werk

Specifiek benoemen we hier de inzet van de KR8-werk methodiek, waarin KR8-werk coaches en verandercoaches van het Alfa-college teams op de locaties begeleiden waar nodig en gewenst. Deze bewezen effectieve methodiek, afgeleid van de methodiek van ST. LeerKRACHT, biedt een instrumentarium en manier van werken, waarmee we onze kwaliteitscultuur door ontwikkelen. Onderwijsteams werken kort-cyclisch aan studentgerichte (onderwijs)doelen, in een cultuur van continu verbeteren. We betrekken studenten via studentarena's of panelgesprekken. Andere tools in de methodiek zijn het intercollegiale lesbezoek, het feedback-gesprek naderhand en het werken op basis van onderwijsonderzoek.

Andere activiteiten in het kader van kwaliteitsborging van onderwijs:

- deelname aan stelselonderzoeken door en jaargesprekken met de Inspectie van het Onderwijs;
- uitvoering van een Instellingsdialoog met als onderwerp studentbetrokkenheid;
- onderzoeken naar ons imago onder studiekeizers en laatstejaars studenten;
- onderzoek naar tevredenheid van studenten en praktijkbegeleiders over de BPV-periode;
- alumni-onderzoek over de aansluiting onderwijs-beroepspraktijk of vervolgopleiding; uitvoering van onze interne auditsystematiek.

Studiesucces

Studiesucces drukken we uit aan de hand van de landelijk vastgestelde indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat en de indicator rendement Entreeopleidingen. De Inspectie voor het Onderwijs heeft voor de indicatoren voor niveau 2 t/m 4 normen gesteld waaraan de opleidingen moeten voldoen (op niveau van de bc-code en op basis van een driejaarsgemiddelde). Zie tabel in [bijlage 2](#), waar ook de rendementcijfers van de Entree-opleidingen zijn weergegeven. Voor het driejaarsgemiddelde van het jaarresultaat (periode 2020/2021 t/m 2022/2023) geldt dat de cijfers van niveau 2 en 3 boven de norm liggen. Het jaarresultaat op niveau 4 ligt nét onder de norm (67,84% ten opzichte van 68%). We zien dat het jaarresultaat in het laatste schooljaar (2022-2023) licht stijgt op alle niveaus, ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit geldt ook voor het resultaat van niveau 4. Voor het diplomaresultaat (driejaarsgemiddelde) voldoen we op alle niveaus aan de inspectienormen, net als voor het startersresultaat.

Ten behoeve van onze interne kwaliteitszorg monitoren we zowel de jaarlijkse - als de driejaarsgemiddelde rendementen, op het niveau van bc-codes. Op basis van de uitkomsten zetten we gerichte activiteiten in om de kwaliteit van onze opleidingen te verbeteren en we gebruiken deze informatie om te sturen op onze doelstellingen. De opbrengsten en gegevens met betrekking tot voortijdig ongediplomeerde instellingsverlaters zijn voor de onderwijsteams bekende kwaliteitsindicatoren, die gevolgd en geanalyseerd worden zodat gerichte verbeteracties ingezet kunnen worden.

Een voorbeeld van ons instrumentarium is de interne audit-systematiek. Op basis van driejaarsgemiddelden op de indicatoren jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat, vsv-cijfers en de studenttevredenheid (JOB enquête) stelt het College van Bestuur samen met de directeuren jaarlijks een overzicht met mogelijke risico-opleidingen vast. Regio's brengen ook zelf opleidingen in op basis van andere redenen dan de eerder genoemde indicatoren. Op basis van deze gegevens worden interne audits gepland. Op basis van de gegevens hieruit of bijvoorbeeld een zelfevaluatie zetten de teams, met ondersteuning van de adviseurs van O&K, verbetermaatregelen in en volgen en monitoren de voortgang en resultaten.

Interne audits gericht op het leerproces

Het Alfa-college zet interne audits in als instrument om de besturingsfilosofie van continu verbeteren te realiseren en om aanvullende zekerheid te verkrijgen over de kwaliteit van het onderwijs. Wij gebruiken het onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het middelbaar beroepsonderwijs als leidraad, waarbij de nadruk ligt op het waarderend auditen.

We werken samen met andere roc's in het samenwerkingsverband 'De Kloostergroep'. In dit verband delen de instellingen ervaringen en ontwikkelingen op het gebied van audits met elkaar en wordt jaarlijks een scholingsdag georganiseerd. Daarnaast wisselen we vanuit dit samenwerkingsverband auditoren uit. Dit komt ten goede aan de onafhankelijkheid en betrouwbaarheid van de interne audits.

Voor het schooljaar 2022-2023 hebben we tien interne audits gericht op de kwaliteit van het onderwijs uitgevoerd, bij diverse opleidingen op verschillende locaties. Daarnaast hebben we voor het Alfa-college als geheel een proces audit uitgevoerd ten aanzien van de examinering. We hebben bovendien een start gemaakt met interne audits gericht op ondersteunende processen (zie [paragraaf 5.2](#)). Dit zal (indirect) een positief effect hebben op de kwaliteit van het onderwijs.

Bevindingen

Kwaliteit van het onderwijs

Ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs kunnen we in algemene zin concluderen dat er sprake is van een positieve ontwikkeling. De opleidingen die onder de loep zijn genomen voldoen doorgaans aan de standaarden van het waarderingskader van de inspectie van het onderwijs.

Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten blijven weliswaar een aandachtspunt, maar zijn in de meeste gevallen verbeterd. De kwaliteitsgebieden waar nog de meeste progressie te behalen valt zijn het onderwijsproces (OP) en sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA).

Vernieuwde examenorganisatie

Het onderzoek naar de vernieuwde examenorganisatie laat zien dat de examenorganisatie op alle fronten een verbeterslag heeft doorgemaakt, zowel binnen het Alfa-college als geheel als op de verschillende locaties. De examenorganisatie is onafhankelijker, transparanter, eenduidiger en minder onnodig complex. De centrale examencommissie pakt de aandachtspunten die uit de interne audit naar voren zijn gekomen op.

2.9 Vavo

In het eerste half jaar van 2023 hadden we als vavo nog te maken met de gevolgen van de maatregelen rond Corona en de aanpassing van de regels om te kunnen slagen. Veel studenten konden door een tweede herkansing en het spreiden van de diploma's hun vmbo, havo of vwo diploma halen. Daardoor waren er veel minder leerlingen voor het vavo dan in een 'gewoon' jaar.

In september 2023 mochten we weer een grote groep vavo leerlingen verwelkomen. Daarmee was de aanmelding weer op het niveau van vóór Corona. Voor meer informatie zie [paragraaf 2.1](#).

Slagingspercentages

De leerlingen die in 2023 examen hebben gedaan hebben de onderstaande resultaten behaald. Met de slagingspercentages zijn we tevreden.

Vavo-leerlingen

	Geslaagd		Niet-geslaagd	
	Aantal	%	Aantal	%
VWO	56	84,8%	8	12,1%
HAVO	73	83,9%	14	16,1%
VMBO	10	83,3%	2	16,7%
Totaal	139	84,2%	24	14,5%

Bron: Eduarte

Certificaat-leerlingen

	Vakken		
	Aantal	Gehaald	Percentage
VWO	125	104	83,2%
HAVO	151	117	77,5%
VMBO	1	1	100,0%
Totaal	277	222	80,1%

Bron: Eduarte

Deskundigheidsbevordering

In 2023 hebben alle collega's deelgenomen aan leerkrachtgroepen ter professionalisering. Aan het einde van het schooljaar hebben we besloten om andere vormen van collegiaal leren in te zetten. Een deel van de collega's volgt in het schooljaar 2023-2024 een scholing gesprekstechnieken. Het andere deel van de collega's leest en bespreekt gezamenlijk een aantal boeken die met onderwijs te maken hebben.

Daarnaast houden we de leerstrategieën in het programma en besteden we daar ook in 2024 aandacht aan. In november 2023 is een studiemiddag voor de Noordelijke vavo's georganiseerd met leerstrategieën als thema.

Verbinding

In 2023 is een aantal activiteiten opgezet om verbinding tussen leerlingen te stimuleren. Voor het vavo is dat, gezien de grote verschillen in vakkenpakketten en de hoeveelheid tijd die de leerlingen op school zijn niet vanzelfsprekend. Vooral voor de anderstalige leerlingen is het een geschikte mogelijkheid om met Nederlandstalige studenten gezamenlijk op te trekken. Zo is er bijv. een spel- en filmavond georganiseerd en een bowlingavond. Daarnaast is voor de leerlingen van de schakelklas en voorbereidend jaar in december 2023 een middag met diverse workshops gehouden.

3. Onze regio

PAIR

dar



rob

3.1 DNA samenwerking

Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra), Noorderpoort en het Alfa-college werken, als de drie grote regionale opleidingscentra in Noordoost-Nederland, intensief samen onder de naam DNA. Dat doen we omdat we een oplossing willen bieden voor de grote regionale maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen en kwalitatief, relevant en bereikbaar onderwijs willen (blijven) bieden in de regio Noordoost Nederland.

Met elkaar verzorgen we vanuit 44 locaties verspreid over Groningen, Drenthe en Noordoost-Overijssel aan ruim 37.500 studenten en cursisten leer- en ontwikkelarrangementen. Samen hebben we een zeer groot bereik om krachtig bij te dragen aan het vitaal maken en houden van onze regio, zoals beschreven in de RIS3. Dat is nodig, want Noordoost Nederland heeft te maken met een relatieve hoge werkloosheid en een relatief hoog percentage inwoners met een lagere sociaaleconomische status.

Onze [gezamenlijke ambitie](#) is om in 2027 samen te werken als één krachtige mbo-aanbieder. Wij werken samen aan een krachtenbundeling van ons beroepsonderwijs die uitgaat van kansrijke en energie gevende “bottom-up” coalities en programma’s, waaraan we een koepel van samenwerkingsafspraken willen toevoegen.

Continue verkenning van samenwerkingsmogelijkheden

Een veranderend (onderwijs)landschap, vergt wendbaarheid van onze organisaties en professionals. We kijken voortdurend naar hoe we ons onderwijs kunnen innoveren en zo goed mogelijk laten aansluiten op dat wat de regio nodig heeft. En hoe we studenten een contextrijke leeromgeving kunnen bieden.

Dit betekent dat we op gebied van onderwijs graag de samenwerking met elkaar zoeken. Soms leidt dit tot de keuze om opleidingen op één plek onder te brengen.

Resultaten samenwerking

De samenwerking tussen Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college ontwikkelde zich in 2023 op verschillende fronten en heeft tot mooie resultaten geleid. Deze komen terug bij de betreffende inhoudelijke paragrafen/thema’s in dit jaarverslag. Een paar concrete voorbeelden uit 2023:

- De aanstelling van een gezamenlijke practor Zorg & Technologie, Lieke Brons.
- Sport- & Bewegcampus Assen: samenwerking tussen Drenthe College en Alfa-college op basis van een samenwerkingsovereenkomst (gestart in het schooljaar 22-23).
- Samenwerking op gebied van voorlichting en communicatie. Zoals gezamenlijke deelname aan de Banenbeurs en de Promotiedagen Noord-Nederland. En de hosting van een webinar voor studiekeizers.
- Een DNA-bijeenkomst voor medewerkers van alle lopende gezamenlijke projecten. Hier werd met elkaar gesproken over good practices en over mogelijke vervolgstappen in DNA-verband.
- DNA Digitaal. We werken toe naar één ICT aanbieder binnen DNA.
- Centre for teaching en learning: dit willen we gezamenlijk verder ontwikkelen.

Naast bovenstaande voorbeelden van samenwerking, krijgen andere onderwerpen in DNA-verband steeds meer vorm, zoals:

- Samenwerkingen op het gebied van onderwijs: verkenning businessschool Groningen (Noorderpoort en Alfa-college), Zorg Assen (Drenthe College en Noorderpoort), Techniek Groningen (Noorderpoort en Alfa-college).
- DNA Next. Per 1 januari 2024 brengen we alle LLO-activiteiten onder de gezamenlijke noemer DNA Next op de markt. Hiervoor zullen we in 2024 een samenwerkings-overeenkomst afsluiten.
- Educatie en Inburgering. Door per 1 januari 2024 de krachten te bundelen willen Alfa-college en Noorderpoort de meest complete partner zijn op het gebied van Educatie en Inburgering in de arbeidsmarktregio Groningen. In deze samenwerking fungeert het Alfa-college als ondersteunende organisatie, waarbij beide roc's als één aanbieder in de regio naar buiten treden.
- De interne organisatie van DNA. Hoe geven we vorm en richting aan de vele enthousiaste initiatieven in DNA-verband? Daartoe zijn drie verkenner (directeuren met DNA in portefeuille) gestart. Deze drie directeuren zijn de linking pin tussen bestuurlijk- en directieniveau in de drie instellingen. Vanuit die rol adviseren zij om het DNA-proces verder te stroomlijnen en optimaliseren.

Deze voorbeelden laten zien dat onze samenwerking tot leven komt en impact heeft op onze praktijk.

Eind 2023 hebben we daarom de besluitvorming gestart voor een bestuurlijke samenwerkingsovereenkomst (SOK) die als paraplu dient boven de DNA-samenwerking. Deze heeft het karakter van denken en werken vanuit het geheel van DNA met verschillende juridische mogelijkheden in de samenwerking. Overeenkomsten op onderdelen, zoals Sport & Bewegcampus Assen, hangen als het ware onder deze overkoepelende samenwerkingsovereenkomst. De SOK is eind 2023 voorgelegd aan de medezeggenschap en raden van toezicht.

3.2 Overige samenwerkingen

Overige samenwerkingen

Samenwerken zit in ons bloed. Het Alfa-college werkt samen met een breed palet aan bedrijven en instellingen in de regio. Samen met onze partners creëren we contextrijke leeromgevingen voor onze studenten en dragen we bij het versterken van de regio aan de hand van onze speerpunten. Zo werken we bijvoorbeeld ook samen in:

- de Dutch Tech Zone [Dutch TechZone | De regio van technisch vakmanschap voor de maakindustrie](#)
- DOC33 [Thuis - DOC33](#)
- G-rond (in combinatie met de RIF circulaire economie in de creatieve en maakindustrie) [G-Rond | Alfa-college](#)
- Vitaliteitscampus (in combinatie met de RIF vitaliteitscampus) [Vitaliteitscampus \(alfa-college.nl\)](#)
- Rijnland Instituut [Rijnland Instituut | Homepage](#)
- Universiteit van het Noorden [Drivers of transition – Universiteit van het Noorden](#)
- Vechtdal projecten [Vechtdal Projecten | Alfa-college](#)
- Fieldlab practice [Fieldlab Practice | Alfa-college](#)
- EnergieHub 050 [Energiehub050 \(alfa-college.nl\)](#)
- IT hub Hoogeveen [IT Hub | Business ahead of the future \(it-hub.nl\)](#)

- Techniek en Zorgacademies: [TZA - Groningen Bewustwording, acceptatie en adoptie van zorgtechnologie in de zorg](#), [TZA - Drenthe Bewustwording, acceptatie en adoptie van zorgtechnologie in de zorg](#), en [TZA IJssel-Vecht - Zorgtechnologie in IJssel-Vecht \(tza-ijsselvecht.nu\)](#).

Verbonden rechtspersonen

Het Alfa-college participeert in verschillende regionale en landelijke samenwerkingsverbanden. Een aantal van de samenwerkingsverbanden waarin het Alfa-college participeert, hebben de status van verbonden rechtspersoon, gezien het bestuurlijke en/of financiële belang van het Alfa-college in deze rechtspersonen. Het Alfa-college was in 2023 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 beheer en onderhouden van een softwareplatform ten behoeve van de bedrijfsvoering van regionale opleidingscentra. 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 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. De stichting wordt in 2024 ontbonden. De nieuwe samenwerking heet "Ondernemen in Hardenberg".
- 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.
- Techniek en Zorgacademie (TZA) Groningen: deze stichting, opgericht door Noorderpoort en Alfa-college, is bedoeld als dé voordeur voor onderwijs, cliënten, mantelzorgers, zorgorganisaties en studenten, waar de nieuwste zorgtechnologieën worden bedacht, getest en aangeboden. Tegelijk vormt de TZA het platform voor opleiding, inspiratie, kennis delen en onderzoek voor en door studenten en zorgprofessionals. TZA Groningen werkt nauw samen met TZA Drenthe en de overige TZA's. Het Alfa-college is daarnaast lid van de TZA Drenthe (vereniging) en de TZA IJssel-Vecht (vereniging).

3.3 Practoraten

Practoraat 'Decentrale energieopslag'

In 2023 zijn we gestart met de planvorming voor het starten van een practoraat decentrale energieopslag. We hebben daartoe een aanvraag ingediend bij practoraten.nl. Een practoraat voor decentrale energieopslag voegt in de regio (Noord-Nederland) waarde toe aan de huidige practoraten die zich bezighouden met aspecten van de energietransitie. Decentrale opslag wordt door alle stakeholders gezien als essentieel voor de transitie naar een maatschappij waarin CO₂-uitstoot tot een minimum is teruggebracht en daarmee voldoet aan de doelen van het klimaatakkoord. Daarnaast is de burgerparticipatie een belangrijke succesfactor die essentieel is voor de snelle implementatie en positieve waardering voor de omgeving waar het moet plaatsvinden.

Doelen van het practoraat zijn:

1. onderzoeken naar toepassingen van decentrale opslag gerelateerd aan schaalgrootte en toepasbaarheid;
2. netwerk organiseren rond het thema, verzamelen van ontwikkelingen en innovaties;
3. ontwikkelen hybride leeromgeving onderwijs en bedrijfsleven;
4. bijdragen aan professionalisering van docenten, onderwijs bieden aan studenten;
5. bijscholing van werknemers van bedrijven.



Practoraat Vitaliteit

Het practoraat Vitaliteit richt zich op drie thema's en vier versnellers (figuur 1). Binnen deze drie thema's creëren we impact op het onderwijs en de beroepspraktijk via praktijkgericht onderzoek.



figuur 1. Thema's en versnellers practoraat Vitaliteit

Vitaliteit van toekomstige mbo-professionals

Het practoraat monitort de vitaliteit van haar eigen studenten en studenten van alle ROC's in samenwerking met relevante kennispartners zoals de MBO Raad (Platform Sport & Gezonde Leefstijl en

TestJeLeefstijl), het RIVM en verschillende expertisecentra zoals het Pim Mulier Instituut, JOGG, 113 Zelfmoord preventie en Kenniscentrum voor Sport & Bewegen. Het practoraat heeft analyses gedaan op de landelijke data over mentaal welzijn en deze op verschillende momenten gepresenteerd, bijvoorbeeld bij de ALV van de MBO Raad. Er zijn twee experimenten uitgevoerd hoe een dynamische schooldag kan worden uitgevoerd. Het practoraat trekt de landelijke beweegcirkel Vitaal mbo vanuit de Beweegalliantie (Onderwijs | Beweegalliantie). Op het gebied van beroepsvitaliteit brengen we in kaart wat belastende factoren zijn bij het uitvoeren van het beroep. Bijvoorbeeld bij kappers die de hele dag staan.

Vitaliteit in zorg, welzijn en sportberoepen

Na het professionaliseren van 12 docenten in Positieve Gezondheid binnen het Alfa-college is onderwijs ontwikkeld. Waaronder een keuzedeel 'Positieve Gezondheid en leefstijl'. Samen met 5 andere ROC's is onderzocht wat werkende implementatie strategieën zijn, hoe de docentenrol is veranderd en wat studenten van het onderwijs leren. In de zorgsetting is met verschillende opleidingen geëxperimenteerd hoe technologie kan bijdragen aan een activerend revalidatieklimaat. Studenten werken hier ontwerpgericht samen met doelgroepen en werkveldbegeleiders.

Integraal werken aan vitaliteit in de wijk

In meerdere wijken en/of organisaties is gestart met leergemeenschappen. In de leergemeenschappen is er voor werkveldpartners, docenten en studenten ruimte om te werken aan maatschappelijke vraagstukken. Er wordt nog veelal monodisciplinair gewerkt. In de toekomst in het waardevol om onderwijs zo te flexibiliseren dat we eenvoudiger multidisciplinair kunnen werken. Er is een training in ontwikkeling in samenwerking met diverse partners om docenten te professionaliseren voor het werken in leergemeenschappen.

Ontwikkelingen en subsidies voor versterking van innovatie en onderzoek

Het practoraat heeft meerdere subsidies gehonoreerd gekregen die bijdragen aan de ontwikkeling van kennis, producten (b tools of onderwijsmodules), organisatie (bv werken in leergemeenschappen) en de persoonlijke ontwikkeling (professionalisering) binnen de drie thema's. Binnen de aanvragen werkt het practoraat samen met een groot aantal lectoraten (10), universiteiten (5), practoraten (2) ROC's en praktijkpartners. Er is een aanvraag voor een professional doctoraat ingediend voor beroepsvitaliteit en er is een PhD aanvraag in ontwikkeling op het thema vitaliteit en technologie voor ouderen.

Practoraat 'Sociaal Veilige Sport'

Begin 2023 hebben het Graafschap College (opleiding Sport en Bewegen) en CIOSNL samen het initiatief genomen om een nieuw practoraat te starten, gericht op Sociaal Veilige Sport. Het doel van het practoraat is om door de combinatie van theorie en praktijk zowel toekomstige als huidige trainer-coaches te bereiken en samen te werken aan een veilig sportklimaat in Nederland. In september 2023 is het practoraat 'Sociaal veilige sport' officieel begonnen met het werven van docent-onderzoekers. Papendal is gekozen als centrale plek voor de samenwerking. Het gaat niet alleen om de banden tussen de Sport en Bewegen-opleidingen, maar ook om de verbinding met het lectoraat Sportpedagogiek van Windesheim en de leerstoel Sports Risks & Safety van de Universiteit Twente. Aan dit practoraat nemen 18 MBO instellingen deel, waaronder het Alfa-college.

Lectoraat Ondernemen in Ontwikkeling

Het Lectoraat Ondernemen in Ontwikkeling, een samenwerking tussen het Alfa-college en de Hanzehogeschool Groningen onder leiding van lector Alexander Grit, streeft ernaar het ondernemende

vermogen van individuen en organisaties alsook het ondernemerschapsonderwijs door middel van toegepast onderzoek te versterken. Dit doel wordt nagestreefd met behulp van een gecombineerde kenniskring, bestaande uit docenten van mbo en hbo en professionals uit het werkveld.

Voor het jaar 2023 stelde het lectoraat zich ten doel om enerzijds de professionalisering van docenten op het gebied van ondernemerschap te bevorderen en anderzijds door middel van participatieve methoden in multidisciplinaire en multilevel-settings het ondernemend vermogen van studenten te versterken. Daarnaast werd er gefocust op het ondersteunen van teams bij het vormgeven van ondernemend en uitdagend onderwijs.

Een mijlpaal in 2023 was de bijdrage van het lectoraat aan het G-Rond initiatief, gericht op de transitie naar een circulaire economie. Dit project zag de krachtenbundeling van het Alfa-college, Noorderpoort, de Hanzehogeschool, lokale overheden, en partners uit het bedrijfsleven. Als onderdeel van dit initiatief werd in november een hackathon georganiseerd, gericht op het ontwikkelen van een platform dat circulair werken voor bedrijven faciliteert. De opgeleverde richtlijnen dienen als fundament voor de verdere ontwikkeling van dit platform in 2024, waarbij professionals in nauwe samenwerking met mbo- en hbo-studenten betrokken zullen zijn.

Binnen het kader van G-Rond voerde het lectoraat toegepast onderzoek uit met de innovatieve Kritische Vriend methode, welke verder is ontwikkeld voor toepassing binnen het ondernemerschapsonderwijs. Studenten werden getraind in deze methode en ingezet om de samenwerking tussen verschillende partijen te bevorderen.

Het lectoraat heeft in 2023, als onderdeel van het O2Lab Noord samenwerkingsverband, gewerkt aan de professionalisering van docenten en de implementatie van de Kritische Vriend Methode. Deze participatieve methode heeft niet alleen het ondernemende gedrag van studenten versterkt, maar hen ook in staat gesteld om op interactieve wijze te netwerken met medestudenten en professionals uit het werkveld.

Vooruitkijkend naar 2024, initieert het lectoraat Studentaanjaag- en ontwikkelteams in de regio. Deze multidisciplinaire en multilevel studententeams richten zich op het identificeren van latent potentieel binnen de regio, waarmee ze een vernieuwende stap zetten in de ontwikkeling van de Kritische Vriend methode. In samenwerking met vooraanstaande instellingen als de RUG, UMCG, NHL-Stenden, en de Hanzehogeschool, zullen deze teams voorstellen doen die niet alleen kansen agenderen maar ook actief bijdragen aan het transitieproces door het faciliteren van nieuwe verhalen en kruisbestuivingen tussen verschillende sectoren.

3.4 Stakeholders

Studenten, medewerkers, ouders, bedrijven/instellingen, alumni en scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen zijn voorbeelden van stakeholders van het Alfa-college. Wij betrekken onze stakeholders actief bij de ontwikkeling, realisatie en evaluatie van ons (strategisch) beleid. Dit doen we op allerlei verschillende manieren, zoals bij het ontwikkelen van opleidingen, in onze examenorganisatie, via de Adviesraad en de medezeggenschapsorganen, via evaluatie en feedback bijeenkomsten. In het kader van stakeholdermanagement zijn door iedere locatie de relevante stakeholders in beeld gebracht.

Stakeholderevents

We organiseren regelmatig events waar we onze stakeholders voor uitnodigen, soms op instellingsniveau maar ook regelmatig op locatieniveau. Voorbeelden hiervan in 2023 waren:

- Bijeenkomst voor gemeenteraden Hoogeveen/Hardenberg 22 februari in verband de samenwerking Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college
- Ontdek de zorgmarkt Hardenberg 15 maart
- Symposium Samen Groeien Groningen 5 april
- EnergieHub050 Groningen ondertekening 17 april
- Dag van de Beroepsvitaliteit Groningen 12 mei
- Adviesraad bijeenkomst Groningen 14 juni
- Kennissessies over Waterstof Groningen 27 juni
- Opening ASM Skillspark Groningen 20 september
- Energiehub050 Groningen hoogste punt 21 september
- Stage- en bedrijvenmarkt Groningen 17 oktober
- Hackaton project G-ROND Groningen 5 december

Adviesraad

De Adviesraad is bedoeld om de horizontale dialoog met stakeholders op strategisch niveau vorm te geven. De Adviesraad heeft een omvang van twintig tot dertig leden. De leden van de raad van toezicht en de directeurs wonen de bijeenkomsten van deze raad ook bij. Tijdens deze bijeenkomsten informeert het College van Bestuur de leden van de Adviesraad over actuele ontwikkelingen binnen het Alfa-college en over de ontwikkelingen in het mbo in het algemeen. Daarnaast besteden we tijdens de bijeenkomsten van deze raad aandacht 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 Adviesraad ook een meerwaarde hebben. Dat wil het College van Bestuur bereiken door de bijeenkomsten van de Adviesraad het karakter van 'halen' en 'brengen' te geven. Zo vragen we leden van de Adviesraad om actief te participeren in de inhoudelijke voorbereiding van een onderwerp. Daarnaast is het de bedoeling dat de raad een netwerkfunctie heeft. De Adviesraad komt in beginsel twee keer per jaar bijeen.

In 2023 is de Adviesraad één keer bijeengekomen. Tijdens de bijeenkomst in juni 2023 waren we te gast op het Suikerterrein in Groningen. De bijeenkomst stond in het teken van ambities uit de kwaliteitsagenda: inclusie & diversiteit, Leven lang ontwikkelen en practoraten & onderzoek. Daarnaast zijn de leden de Adviesraad uitgenodigd voor de verschillende events.

In [bijlage 6](#) vindt u een overzicht van de leden van de Adviesraad in 2023.

3.5 Campusontwikkelingen

We willen bijdragen aan de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan. Dat doen we bijvoorbeeld vanuit de ontwikkeling van campussen. Voor studenten is het van groot belang om zich te ontwikkelen in een contextrijke leeromgeving. De campus-ontwikkelingen waarvan het Alfa-college de trekker is, staan dan ook in het bredere verband van campusvorming in Noord-Nederland. Binnen een campus werken we samen met maatschappelijke organisaties, het bedrijfsleven en andere onderwijsinstellingen, zoals het hbo. Zo benutten we de potentie in onze regio optimaal, gaan we uitdagingen aan en pakken we kansen.

EnergieHub050

De EnergieHub050 staat voor innovatie, duurzaamheid en de toekomst van energie in Groningen; een unieke plek waar we vakmensen in de regio vanaf medio 2024 klaarstomen voor werken en leren in de energietransitie. De EnergieHub050 heeft de beschikking over state-of-the-art installaties van levensrecht formaat waarmee studenten en (potentiële) werknemers kunnen oefenen met de technieken van de toekomst.

De bouw van de EnergieHub050 is [gestart in het voorjaar 2023](#). In december heeft de aannemer het pand opgeleverd. Het pand is losmaakbaar gebouwd met biobased materialen en kent een volledig houten constructie, dus de materialen zijn herbruikbaar. Een deel van de gebruikte materialen is zélf al circulair, zoals bijvoorbeeld stelconplaten van de Afsluitdijk en Azobé meerpalen uit Friesland. Ook is er ruimte voor groenvoorziening en biodiversiteit. Met Noorderpoort, DC-Terra en een 50-tal partners uit het bedrijfsleven en overheid werken we nauw samen aan de inrichting van het gebouw. En aan de ontwikkeling en het aanbod van toekomstbestendig onderwijs met de allernieuwste technologieën op het gebied van de energietransitie. Zo kunnen we vanaf medio 2024 de eerste vakmensen scholen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.

De EnergieHub050 is deze zomer genomineerd voor de Gideon Inspiratie Award op de [PROVADA](#) vakbeurs. Deze prijs wordt toegekend aan een project met impact op duurzaamheid, leefbaarheid en de omgeving met een stevige langetermijnvisie.

Ook heeft de EnergieHub050 van het [Nationaal Programma Groningen](#) subsidie gekregen om een haalbaarheidsonderzoek te doen naar een beleefcentrum rondom techniek, duurzaamheid en energie in Groningen. In het kader daarvan is er op het Suikerterrein een XperienceZone georganiseerd voor kinderen in de leeftijd van 8-13 jaar. Tijdens dit EnergieHub050-event konden zij allerlei proeven uitvoeren rondom techniek, duurzaamheid en energie. Met de Xperience zone zet de EnergieHub050 de eerste stappen om leerlingen van het basis- en voortgezet onderwijs enthousiast te maken voor techniek, duurzaamheid en energie. Dit is essentieel, omdat er grote tekorten zijn aan medewerkers rondom de energietransitie en het vroegtijdig enthousiasmeren.

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. Zo sluiten deze professionals beter aan bij de vragen van het werkveld en de behoefte en vraagstukken vanuit de praktijk en de samenleving.

Samenwerken

Alleen samen zijn we in staat om een omslag in vitaliteit te bewerkstelligen. Daarom hebben zich inmiddels ruim 30 (regionale) partijen uit het onderwijs, bedrijfsleven en overheid zich bij de Vitaliteitscampus aangesloten. Samenwerking zorgt voor een goede afstemming met de arbeidsmarkt en leidt tot verdere professionalisering van het onderwijs en het werkveld.

De ontwikkeling van het fysieke gebouw zit in de fase van gemeentelijke gebiedsontwikkeling en besluitvorming.

3.6 Educatie en Inburgering

Educatie en Inburgering

Het Alfa-college biedt in Groningen, Hoogeveen en Hardenberg diverse activiteiten aan op het gebied van Educatie en Inburgering. Ons streven naar een inclusieve samenleving is ook onze drijfveer om educatie- en inburgeringstrajecten te blijven uitvoeren. Samen willen wij de laaggelettertheid terugdringen, de afstand voor kwetsbare groepen tot de arbeidsmarkt verkleinen en streven wij ernaar dat iedereen toegang heeft tot de digital society ('digitale inclusie').

We zijn, als onderdeel van de DNA-samenwerking, bezig met de ontwikkeling van een gezamenlijk regionaal kenniscentrum, waarvan het Alfa-college de werkgeversrol vervult, op het gebied van laaggeletterdheid, Nt2 en culturele diversiteit. Met dit portfolio zijn we een sterke partner voor onze klanten in de arbeidsmarktregio Groningen, met de intentie om dit uit te breiden naar de arbeidsmarktregio's in Drenthe en de kop van Overijssel. Het brede aanbod van producten sluit goed aan bij de vraag uit de arbeidsmarktregio's en de opgebouwde kennis en kunde op de afdeling.

Educatie

Afgelopen jaar hebben we in Groningen de samenwerking met het Noorderpoort verder kunnen vormgeven met als doel om gezamenlijk educatie en inburgering aan te bieden in de arbeidsmarktregio Groningen. Vanaf januari 2024 is de uitvoering en de aansturing van deze trajecten belegd bij het Alfa-college. Het afgelopen jaar hebben ruim 150 cursisten hun diploma in ontvangst mogen nemen. Nog niet eerder hebben wij zoveel diploma's uitgereikt. Afgelopen jaar hebben we het aantal beschikbare uren voor de taalhuizen kunnen uitbreiden, dit omdat de gemeenten het belang van de functie van taalhuizen op het oog hebben. Door de goede samenwerking met andere partijen worden de taalhuizen druk bezocht en verloopt de doorstroom naar Educatietrajecten soepel. Voor de betrokken gemeenten in de onze regio's zijn wij een belangrijke samenwerkingspartner op het gebied van educatie en laaggeletterdheid. Dit komt tot uiting in langdurige rendabele contracten en/of aanbestedingen. Naast de bovenstaande activiteiten hebben wij taallessen voor Oekraïners georganiseerd. We hebben ten minste 200 cursisten kunnen bedienen.

Ook in Hoogeveen en Hardenberg volgen steeds meer cursisten een diplomatraject en hebben we het afgelopen jaar diverse diploma's voor educatie trajecten uitgereikt. In Hoogeveen bieden we bij diverse bedrijven taalcursussen aan. Ook hebben we afgelopen jaar een begin gemaakt met ons nieuwe product

'taal op de werkvloer'. We werken intensief samen met het mbo onderwijs waar wij ondersteunen in de ondersteuning van studenten met een NT2 achtergrond.

In Hardenberg is er vanuit bedrijven, zowel voor NT1 als NT2, een toenemende vraag naar 'taal op de werkvloer'. Naast 'taal op de werkvloer' is er vanuit de gemeente ook belangstelling voor digitale vaardigheden en individuele sollicitatietrainingen. Wij zijn een actieve partner in de regio en deelnemer van het taalgroep 'Hardenberg telt mee met taal'. Samen met deze werkgroep en de provincie Overijssel hebben wij in maart 2023 voor werkgevers uit de regio een interactieve avond georganiseerd over het thema laaggeletterdheid.

Inburgering

We zijn er in 2023 wederom in geslaagd om het keurmerk 'Blik op werk' te behouden met 4 sterren. Ook hebben wij een positief resultaat behaald op de audit Toezicht in de Klas. De oude wet inburgering wordt in Groningen nog uitgevoerd, maar zijn we geleidelijk aan het afbouwen. In Groningen zijn we begonnen met de nieuwe inburgeringswet, variant Onderwijsroute. We hebben de schakelprogramma's voor mbo niveau 2, 3 en 4 uitgewerkt en opgezet. Inmiddels nemen 75 cursisten deel aan deze opleiding. De verwachting is dat dit aantal snel zal stijgen.

In Hoogeveen hebben we nog een kleine aantal inburgeraars conform de oude wetgeving. Dit zijn we aan het afbouwen. Voor de gemeenten Hardenberg en Ommen wordt vanuit de nieuwe wet de Z- en de BI route aangeboden. Ondertussen zijn er vanuit de nieuwe wet ruim 60 cursisten die deelnemen. De inrichting en uitvoering van de routes verlopen steeds beter. De lijnen met de gemeentes zijn kort en proactief. Het aantal cursisten vanuit de oude wetgeving wordt afgebouwd. Onze jarenlange expertise op het gebied van inburgering is en blijft van belang in samenwerking met de gemeentes en andere betrokken partijen.

4. Onze organisatie



4.1 Structuur

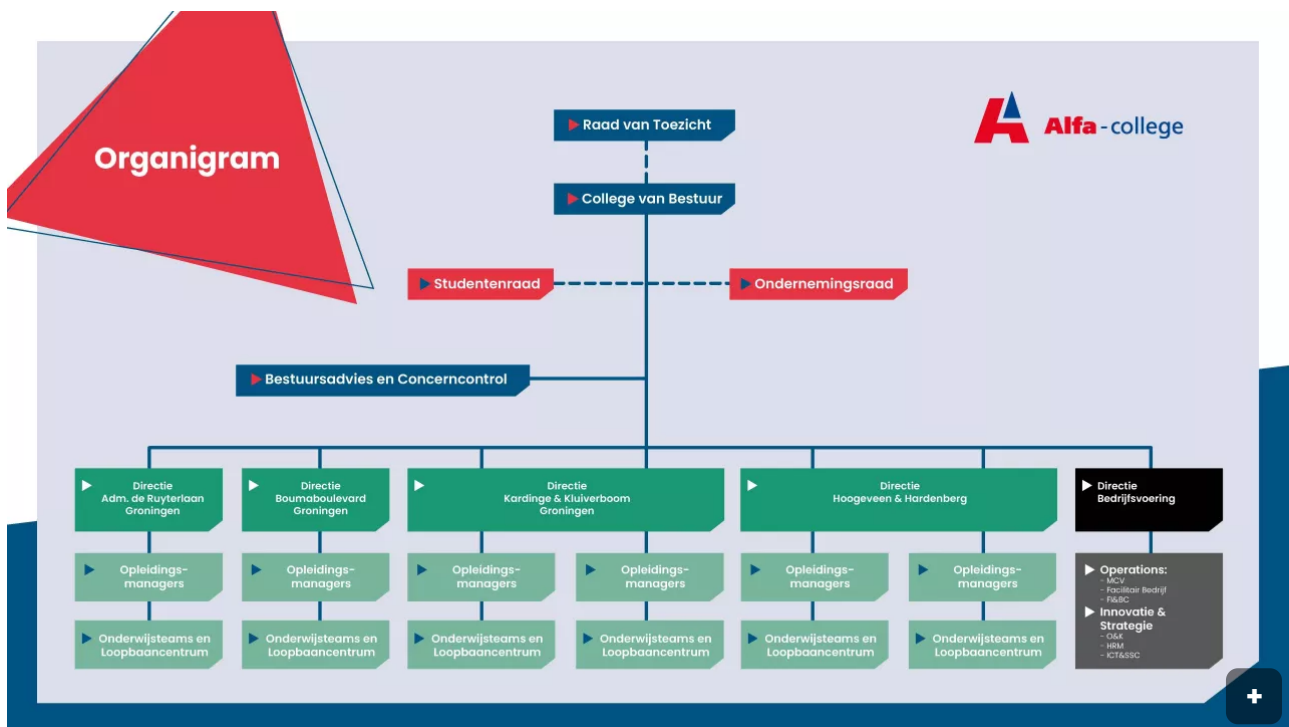
Organisatorische en juridische structuur

De Stichting Christelijk Regionaal Opleidingencentrum Noord- en Oost-Nederland handelt onder de naam Alfa-college. 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 heeft twee medezeggenschapsraden, beide op instellingsniveau, en een externe Adviesraad.

Het Alfa-college werkt vanuit zes hoofdlocaties in drie gemeenten: Hardenberg, Hoogeveen en Groningen. Iedere locatie wordt aangestuurd door een directeur, waarbij de directeuren in duo's vormgeven aan duaal leiderschap. De directie bedrijfsvoering wordt duaal aangestuurd door de directeur Operations en de directeur Innovatie & Strategie. De organisatiestructuur ultimo 2023 is zichtbaar gemaakt in onderstaand organigram.



Organigram Alfa-college

4.2 Governance

4.2.1 Besturingsfilosofie

Centraal in onze besturingsfilosofie staat het ontwikkelen van het talent van iedere student, van jong tot oud en daarmee de vraag of datgene wat we (willen) doen ten goede komt aan de student. Dit vormt, samen met de andere twee koersuitspraken, de leidraad voor ons handelen. Dit geldt zowel voor onze docenten als voor medewerkers in andere functies.

Binnen het Alfa-college hebben teams de verantwoordelijkheid om, op basis van eigen prioriteit en passend bij hun ontwikkeling, bij te dragen aan de realisatie van onze strategische doelen. Samenwerken is één van onze kernwaarden. In onze beleidsvorming en bij de realisatie van onze strategische doelstellingen maken we gebruik van (denk-)kracht buiten en binnen de organisatie, waarbij we het leren van en innoveren met elkaar stimuleren; samen vinden we het uit. Directeuren werken samen als collectief via het directeurenoverleg, waarin iedere directeur meerdere organisatiebrede portefeuilles heeft. Daarnaast zijn directeuren dual verantwoordelijk voor twee onderwijslocaties of voor bedrijfsvoering. Door deze gezamenlijke verantwoordelijkheden versterken we leiderschap, de integraliteit en de samenhang binnen het Alfa-college.

We streven naar continue verbetering. Dat doen we door te werken in professionele leergemeenschappen, bijvoorbeeld via stichting Leerkracht, door het toepassen van methodieken op het gebied van continu verbeteren, door doelstellingen en indicatoren te formuleren en kortcyclisch (bij) te sturen met behulp van data. Data gestuurd werken vormt een steeds belangrijker onderdeel van onze besturingsfilosofie. We investeren daarom in de beschikbaarheid en toegankelijkheid van managementinformatie (dashboards) op alle niveaus in de organisatie.

We werken resultaatgericht en hanteren het Alfa-Kompas als methodiek om te sturen op de realisatie van onze doelstellingen. In de jaarlijkse routekaart formuleren we doelstellingen en indicatoren op instellingsniveau. Locaties en teams vertalen dit naar locatie- en teamroutes. Drie keer per jaar bespreken we de voortgang en de eventuele mogelijkheden om bij te sturen tijdens de zogenaamde navigatiedagen.

Samen met onze ondernemingsraad en studentenraad werken we op basis van participatieve medezeggenschap. Wij zien onze ondernemingsraad en studentenraad als mee-, om- en opdenkers, die bij voorkeur vroegtijdig en richtinggevend betrokken zijn bij besluitvormingsprocessen, waar zij een advies- of instemmingsbevoegdheid hebben.

Besturen en intern verantwoorden

Het College van Bestuur is, als bevoegd gezag, verantwoordelijk voor het besturen van het Alfa-college en legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het College richt met zijn visie op onderwijs en organisatie, stuurt op resultaten en geeft directeuren de ruimte om deze resultaten binnen overeengekomen kaders naar eigen kunnen en opvatting te realiseren. Het College van Bestuur bepaalt de strategie en de richtinggevende kaders en de directeuren bepalen in gezamenlijkheid de inrichting van deze kaders. Het College van Bestuur en het directeurenoverleg (DO) informeren elkaar over de genomen besluiten.

Integrale aansturing en portefeuillevindeling

Directeuren geven uitvoering aan de doelstellingen die in het beleid en de concern- en locatieplannen zijn opgenomen. Dat doen zij binnen de door het College van Bestuur vastgestelde beleidskaders en faciliteiten. Behalve het leiding geven aan een organisatorische eenheid is elke directeur portefeuillehouder van één of meer integrale onderwerpen (bijvoorbeeld Veilige school, burgerschap etc.) als ook van één of meerdere speerpunten uit de strategische koers.

4.2.2. Code Goed Bestuur in het MBO

Het Alfa-college staat voor goed onderwijs. En onderwijs verdient goed bestuur. Met ingang van 1 januari 2021 is de nieuwe code goed bestuur in het mbo in werking getreden. In de branchecode zijn verantwoordelijkheden opgenomen voor colleges van bestuur en aanbevelingen voor raden van toezicht.

Het College van Bestuur heeft de inhoud omarmt. De Code goed bestuur mbo past goed bij het Alfa-college en de manier waarop wij elkaar en onze stakeholders om willen gaan. Wij zien een duidelijke samenhang en overlap tussen de kernwaarden zoals het Alfa-college ze hanteert (zie tabel) en de vijf waarden zoals ze in de Code goed bestuur mbo zijn vastgesteld en worden omschreven (verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef).

Waarden vormen een goede basis om invulling te geven aan goed bestuur. Zowel binnen de instelling als sector. Het geeft richting en houvast aan de belangenafwegingen die het College van Bestuur maakt. En het bevestigt het college 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. 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 4.6](#)).

Waarden goed bestuur

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.

Terugblik 2023

De realisatie van de strategische koers, inclusief de toepassing van de kernwaarden, zijn in 2023 regelmatig onderwerp van gesprek tussen College van Bestuur en de directeuren. Niet in de laatste plaats omdat in 2023 veel gesprekken hebben gevoerd in de organisatie over onze nieuwe strategische koers.

Naast deze gesprekken hebben de leden van het college werkoverleg met de directeuren en stafmanagers die onder hun aandachtsgebied vallen. Ook heeft het College in 2023 gesprekken gevoerd met teams door aan te schuiven in hun werkoverleggen.

Daarnaast sprak het College van Bestuur maandelijks met de Ondernemingsraad en Studentenraad (zie ook [paragraaf 4.5](#) en [paragraaf 4.4](#)). Het College van Bestuur heeft in 2023 gesproken met diverse externe stakeholders, waaronder de Adviesraad (zie ook [bijlage 6](#)).

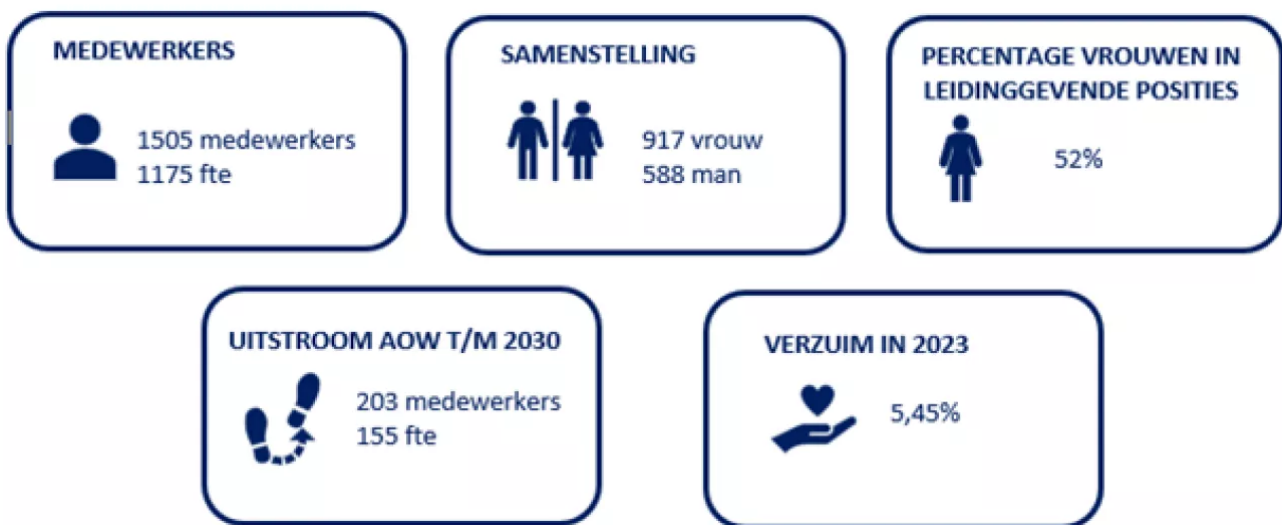
De code helpt ons om binnen samenwerkingsverbanden om de belangen af te stemmen, afspraken te maken en kritisch te blijven op wat meerwaarde oplevert voor onze studenten en voor de regio.

Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld de samenwerking met Drenthe College en Noorderpoort en campusontwikkeling. Zie hiervoor ook [paragraaf 3.1](#) en [3.5](#).

Eind 2023 is de MBO-Raad gestart met het evalueren van de code. Het Alfa-college heeft daarvoor input aangeleverd.

4.3 Onze medewerkers

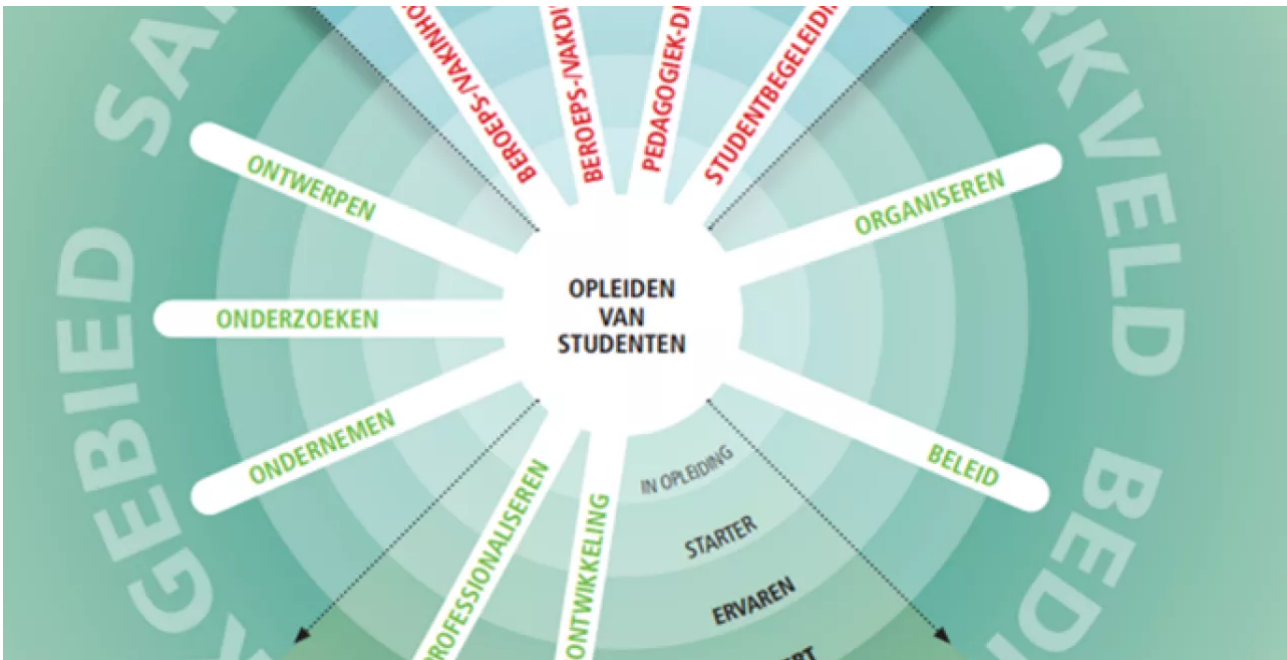
Bij het Alfa-college werken ultimo 2023 1505 medewerkers (1174,6 fte) die er dagelijks, met hart en ziel, voor zorgen dat leren mogelijk gemaakt wordt voor iedereen van 15 tot 70 jaar. Het Alfa-college wil een werkgever zijn waar iedereen zich welkom voelt, waar met plezier gewerkt wordt en ontwikkelen centraal staat.



Personeelsontwikkeling

In 2023 daalde het totaal aantal medewerkers licht naar 1505 medewerkers op 31 december. In 2023 zijn 39 docenten gestart met een bevoegdheidstraject. Daarvan volgen 11 medewerkers een 2e graads lerarenopleiding en 28 medewerkers een PDG-traject. Docentbegeleiders en buddy's begeleiden nieuwe docenten. De uitgangspunten voor deze inductieperiode zijn vastgelegd in ons beleid "Een goed begin".

Samen met de OR hebben we in 2023 het doorstroombeleid voor het OP geactualiseerd. Dit beleid beoogt de doorstroom van docenten beter te faciliteren en is gebaseerd op het beroepsbeeld van de mbo-docent. Belangrijkste uitgangspunt daarbij is dat de docent zelf richting geeft aan zijn/haar ontwikkeling. De LC-docent draagt zorg voor de resultaten en ontwikkeling van het team en de LD docent draagt zorg voor de resultaten en ontwikkeling van de organisatie. Om de werking van dit beleid te volgen, is afgesproken om een aantal trajecten te monitoren en zo nodig het beleid bij te stellen.



Beroepsbeeld van de mbo docent

Arbeidsmarkt

Ook in 2023 was de arbeidsmarkt krap. Het werving- en selectieproces is geoptimaliseerd en geïmplementeerd. De recruiter pakt samen met leidinggevenden en adviseurs de werving van nieuwe medewerkers op en zoekt naar nieuwe kanalen. In 2023 zijn we erin geslaagd 160 vacatures in te vullen. In samenwerking met Noorderpoort en Drenthe College heeft het Alfa-college meegedaan aan de banenbeurs in Groningen. Voor de toekomst voorzien we vooral knelpunten bij de generieke vakken, ict en techniek.

Onboarding

Bij de start van een dienstverband bij het Alfa-college start de onboarding. We zien dat de tevredenheid van nieuwe medewerkers over de onboarding toeneemt. Het gaat hier vooral om de verstrekking van bijvoorbeeld een laptop en de introductie in het team. In 2023 heeft onze opleidingsacademie LONT twee bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers georganiseerd. Deze bijeenkomsten zijn opnieuw succesvol geweest en worden gewaardeerd door de nieuwe collega's. In 2024 zal het Alfa-college dit ook organiseren. Een multidisciplinaire werkgroep werkt aan de employee journey om de onboarding nog beter vorm te geven.

Afspraakbanen

Het Alfa-college streeft ernaar een inclusieve en diverse organisatie te zijn. Daarom voelen wij ons verantwoordelijk voor het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2023 zijn er gesprekken geweest met UWV en mogelijke nieuwe medewerkers. Dat heeft in een aantal gevallen geleid tot indiensttreding van nieuwe collega's. Ultimo 2023 zijn er 19 medewerkers actief in een afspraakbaan voor in totaal 12,5 fte. Dit is een lichte stijging ten opzichte van ultimo 2022: 18 medewerkers en 11 fte.

Strategische PersoneelsOntwikkeling

De continu veranderende wereld vraagt van medewerkers een wendbare houding, aanpassen en verder ontwikkelen. Met Strategische Personeelsontwikkeling (SPO) werkt het Alfa-college aan inzicht in benodigd personeel in de toekomst, zowel kwantitatief als kwalitatief.

In 2023 zijn op alle locaties gesprekken gevoerd over toekomstige ontwikkelingen, de verwachte bijbehorende formatie en wat er nodig is om in de toekomst het juiste personeelsbestand te hebben. De belangrijkste competenties voor de toekomst zijn: ondernemerschap, kwaliteitsgerichtheid en creativiteit.

Verder zien we een verschuiving van BOL-studenten naar BBL-studenten. Dit vraagt intensievere en andere inzet van docenten. Dit geldt ook voor flexibilisering.

Visie werken voor iedereen

Als vervolg hierop is in 2023 de visie Werken voor iedereen vastgesteld. Met deze visie geven we uitvoering aan het Charter Diversiteit om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Dit doen we door een werkklimaat te realiseren waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Met behulp van de visie stimuleert het Alfa-college bewustwording, faciliteren we de dialoog en creëren we draagvlak bij iedereen die in de organisatie werkzaam is. Zo is de startdag voor leidinggevenden (augustus 2023) gewijd aan inclusieve communicatie.

Professionalisering

Vanuit goed werkgeverschap zet het Alfa-college zich in om nu en in de toekomst te investeren in voldoende en kwalitatief goede professionals. Het leven lang leren en ontwikkelen van onze medewerker staat hierbij centraal: samen ondernemend leren, van en met elkaar. De focus ligt op het aansluiten bij de onderzoekende houding van de medewerker en/of het team ten aanzien van de eigen professionele ontwikkeling.

In 2023 zijn we gestart met een nieuw leerplatform in Afas, een centrale plek waar alle kennis en ontwikkelmogelijkheden van de organisatie samenkomen en op een toegankelijke manier worden aangeboden. Het trainingsaanbod is uitgebreid met verschillende activiteiten als podcasts en webinars. De meest bezochte trainingen waren de Basistraining Power BI, Basiskennis examinering nieuwe medewerkers, Boost je immuunsysteem en de Assessoren training theorie en/of praktijk. In [bijlage 4.3](#) is een overzicht te vinden.



Het leven lang leren en ontwikkelen van onze medewerker staat hierbij centraal: samen ondernemend leren, van en met elkaar.

In regionaal verband zien we in 2023 steeds meer samenwerkingsinitiatieven. De academies van Alfa-college, Drenthe College en Noorderpoort hebben de samenwerking geïntensiveerd en organiseren gezamenlijke trainingen en leeractiviteiten.

Om ook in de toekomst goed onderwijs te bieden hebben de zeven mbo-scholen en drie lerarenopleidingen in Noord-Nederland zich in 2023 verenigd in een Voorlopersonderwijsregio MBO Noord-Nederland. Met subsidie van het ministerie van OCW is deze regio aan de slag om meer docenten en schoolleiders te werven, op te leiden, te begeleiden én te behouden. Zo streven we naar het beschikken over voldoende en goed opgeleide onderwijsprofessionals en het behoud van een breed onderwijsaanbod in Noord-Nederland.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Vitaliteit is één van onze strategische speerpunten. We besteden veel aandacht aan de vitaliteit van onze medewerkers onder de noemer Positieve Gezondheid. Dat doen we onder andere door het faciliteren van workshops en trainingen over gezond werken en leven. Daarnaast hebben we in 2023, in het kader van financieel fitte medewerkers, de mogelijkheid geboden om – volledig anoniem – gebruik te maken van een budgetcoach.

Met de Waarjwerkt-regeling biedt het Alfa-college vanuit de speerpunten Vitaliteit en Duurzaamheid de mogelijkheid aan medewerkers om één of meer dagen thuis te kunnen werken. De werkplek thuis wordt gefaciliteerd via een thuiswerkportaal waar medewerkers ergonomisch meubilair kunnen bestellen. Ultimo 2023 namen ruim 230 medewerkers deel aan deze regeling, waarvan een klein deel (7%) onderwijzend personeel omdat hun werk minder geëigend is om thuis uit te voeren. De regeling is in 2023 geëvalueerd en zal worden gecontinueerd in 2024. Uit de evaluatie blijkt dat de belangrijkste redenen om thuis te werken zijn: in rust te kunnen werken en een betere balans werk-privé. Daarnaast is ook het verminderen van reistijd een belangrijke reden.

Periodiek bevragen we medewerkers op hun mentale en fysieke welzijn. De laatste meting in september 2023 laat de volgende cijfers zijn:

Vraag	Score
Ik heb plezier in mijn werk	7,7
Mijn werk geeft mij energie	7,0
Welk cijfer geef je je fysieke gezondheid?	7,5
Welk cijfer geef je je mentale gezondheid, met andere woorden: hoe lekker zit jij in je vel?	7,4

Ondanks alle aandacht voor gezondheid, hebben we te maken met verzuim. We zien dat het verzuim weer terug is op het niveau van voor corona. De norm die het Alfa-college nastreeft is 4,5%.

2019	2020	2021	2022	2023
5,5%	4,7%	4,6%	5,0%	5,5%

Medewerkersonderzoek, het vervolg

De resultaten van het medewerkersonderzoek in 2022 is in 2023 in alle teams besproken. Alle teams hebben een plan van aanpak opgesteld waarin zij aangeven aan welk thema zij willen werken, welk thema zij willen behouden en bestendigen, en welk signaal zij willen meegeven aan het naasthogere niveau (MT, directeur of College van Bestuur). Op Alfa-niveau zijn de thema's 'focus houden', 'de rol van de leidinggevende' en 'zichtbaarheid van het management' belangrijke thema's om aan te werken. Thema's als de strategische koers, werkplezier, ontwikkelmogelijkheden en samenwerking zijn onderwerpen die het Alfa-college graag wil vasthouden.

(Bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering

Het UWV verzorgt de WW-uitkeringen. WWplus keert de bovenwettelijke uitkeringen uit. Dat kan een aanvullende uitkering zijn boven op de WW-uitkering, maar ook een (volledige) uitkering die volgt op de WW-uitkering. Het Alfa-college is eigenrisicodragend ww en draagt de kosten voor deze uitkeringen Eind

december 2023 maakten zeven personen gebruik van het recht op een WW-uitkering. Zeventien personen ontvingen een bovenwettelijke uitkering. Het Alfa-college laat deze doelgroep extern begeleiden bij het vinden van een andere baan. Dit verloopt succesvol, oud-medewerkers vinden sneller een baan en hierdoor blijven de kosten voor de uitkeringen beperkt.

Voorloper onderwijsregio

Alfa-college en Noorderpoort hebben het initiatief genomen een gezamenlijke aanvraag in te dienen voor alle MBO's in Noord-Nederland als voorloper onderwijsregio. In een onderwijsregio werken onderwijsinstellingen samen met betrokken organisaties op het gebied van werving, matching, opleiden, inductie en professionalisering van personeel. Deze aanvraag is gehonoreerd en in 2024 zullen de eerste resultaten zichtbaar zijn. Het Alfa-college is penvoerder voor deze voorlopersgroep van tien partners.

4.4 Verslag Studentenraad

De Studentenraad (SR) is het medezeggenschapsorgaan voor studenten van alle locaties van het Alfa-college en gesprekspartner voor het college van bestuur. De SR denkt mee, adviseert en heeft instemmings- of adviesrecht op vraagstukken die direct betrekking hebben op studenten. De SR bestaat uit minimaal zeven en maximaal dertien leden, waaronder één voorzitter.

De SR streeft naar een vertegenwoordiging van twee leden per onderwijslocatie. De vertegenwoordigers van de SR op de locaties spreken regelmatig met de locatiedirecteur. De SR wordt ondersteund door een coach/begeleider. Per 1 januari 2023 is Ellen van Essen de coach/begeleider. [Bijlage 6](#) geeft een overzicht van de studenten en begeleiders die in 2023 af- en aangetreden zijn in de SR.

Teambuilding en onderlinge samenwerking

Dit jaar heeft de SR diverse scholing en teambuilding activiteiten gedaan, zoals:

- Kritische vriend workshop: hierin heeft de SR geleerd hoe je je uitdaging formuleert en hoe je de Kritische vriend in zet bij vraagstukken.
- Kr8werk: de SR heeft de samenwerking met Kr8werk verandercoaches opgezocht om de SR te professionaliseren en de continuïteit te verbeteren aangezien de SR vaak van raadsleden wisselt.
- JOB training: de SR heeft een training gevolgd over de rechten en plichten van de SR.
- Teamuitjes: door de wisselingen binnen de SR is er veel aandacht voor informeel kennismaken en teambuilding bijvoorbeeld door af en toe samen te eten.

Vergaderingen in 2023

De SR heeft 18 keer vergaderd in eigen kring, acht keer met het CvB, twee keer met het CvB en de OR vergaderd in het kader van de (hoofdlijnen van de) begroting, twee keer met de RvT (waarvan een keer samen met de OR) een keer met de OR vergaderd en een keer met de DNA, CvB en SR'en.

Advies en instemming

De SR heeft in 2023 over de volgende onderwerpen advies of instemming gegeven:

- Medezeggenschapsstatuut;
- Strategische Koers 'Samen vinden we het uit' ;
- Afwijking onderwijstijd;
- De studentenvakantieregeling 2023-2024;
- De studentenvakantieregeling 2024-2025;
- Samenwerking Educatie en inburgering regio Groningen;
- De wijzigingen rechtspositie MBO studenten;
- Studentenstatuut Alfa-college;
- Kwaliteitsagenda Alfa-college 2024-2027;
- Examenreglementen;
- Toelatingsbeleid;
- Hoofdlijnen begroting 2024.

Samenwerking met de CvB, OR en RvT

De SR ervaart een goede samenwerking met het CvB. De SR wordt gehoord en naar het advies van de SR wordt geluisterd. Ook heeft de SR overleggen met het CvB gehad waarbij we meer hebben samengewerkt, elkaar beter hebben leren kennen en dieper op bepaalde onderwerpen in zijn gegaan.

Het afgelopen jaar hebben meerdere momenten plaats gevonden waarop de SR, OR en het CvB elkaar gezamenlijk hebben ontmoet. In juni zijn de hoofdlijnen van de begroting gepresenteerd. In juli vond gezamenlijk de jaarafsluiting plaats; tijdens een recreatieve activiteit werd gesproken over de strategische speerpunten van het Alfa-college (Flexibilisering, Digitalisering, LLO, Vitaliteit en Duurzaamheid) en was er ruimte voor ontmoeting. In september heeft het CvB aan de SR en OR de kwaliteitsagenda gepresenteerd. In december werd de begroting gepresenteerd aan de SR en OR. De OR heeft een contactpersoon aangewezen om de samenwerking en afstemming met de OR met de SR verder vorm en inhoud te geven zodat zo goed mogelijk samengewerkt kan worden. Tot slot hebben de OR en de SR elkaar informeel ontmoet tijdens een gezamenlijk etentje in Groningen, in het kader van kennismaken en netwerken. In maart en in november heeft de SR gesproken met de RvT van het Alfa-college. Het gesprek in maart was samen met de OR, in aanwezigheid van het CvB. Voor deze bijeenkomst heeft de SR het thema 'mentaal welzijn studenten' ingebracht. Het gesprek in november was met een delegatie van de RvT. Dit gesprek stond in het teken van wederzijdse kennismaking en bijpraten. Er vond een mooi gesprek plaats over de werkwijze van de SR, de wijze waarop de SR samenwerkt met het CvB, locatiedirecteuren, de achterban en hoe de afstemming met de begeleider van de SR verloopt. Een lid van de SR was als adviseur betrokken bij de selectieprocedure voor een nieuw lid van de RvT. Wij waarderen het dat de RvT het belangrijk vindt dat een student bijdraagt aan het kiezen van een nieuw lid.

Afstemming en samenwerking in DNA verband

De Studentenvraden en CvB's van het Drenthe College, Terra, Noorderpoort en Alfa-college zijn het schooljaar gezamenlijk gestart. In de Euroborg in Groningen vond een bijeenkomst plaats die in het teken stond van kennismaking. Er werden diverse werkvormen gebruikt om het met elkaar te hebben over wat de samenwerking betekent en hoe we elkaar op een constructieve manier kunnen vinden en van elkaar kunnen leren. De studentenvraden hebben afgesproken elkaar minimaal drie keer per jaar formeel te treffen. De samenwerkingsovereenkomst is door een advocaat toegelicht aan de studentenvraden in DNA verband.

Contacten met directeuren

De leden van de SR hebben regelmatig contact met de directeur van de locatie die zij vertegenwoordigen. Hierin bespreken zij de ontwikkelingen op de locatie met betrekking tot de strategische koers en is er ruimte voor eigen input.

In 2023 heeft de SR een student Design Driven Innovation aan de Hanzehogeschool geholpen met het ontwerpen van een gespreksstarter spel dat bedoeld is om kennismaking tussen een studentraadslid en de directeur te bevorderen. De bedoeling van het spel is dat je aan het rad draait en een kaartje pakt van de kleur waarop het rad beland is. Daarop staan waarderende vragen die de eerste connectie tussen de directeur en de studentraadsliden bevorderen.



SR en directeur Kluiverboom spelen kennismakingsspel

Achterban en naamsbekendheid in 2023

De SR heeft in 2023 onder andere het volgende gedaan om de achterban te betrekken en naamsbekendheid te vergroten:

- Communicatie via sociale media: de SR heeft voornamelijk via Instagram gecommuniceerd waar zij zich op het moment mee bezig houdt.
- Lunchgesprekken op locaties: dit kalenderjaar hebben wij 4 keer lunchgesprekken gehouden. Tijdens deze gesprekken informeren wij de studenten over bepaalde rechten die zij hebben. Vragen wij hun mening over bepaalde onderwerpen en waar zij over het algemeen tegenaan lopen tijdens de opleiding
- Promodag: dit kalenderjaar hebben er negen promodagen plaatsgevonden om de naamsbekendheid van de SR te vergroten en ook om studenten te informeren over de verkiezingen van de SR.
- Winacties Instagram: Op Instagram organiseert de SR winacties om naamsbekendheid te vergroten.
- Contact WhatsApp achterban: de SR heeft een achterban WhatsApp groep die zij raadplegen voor het verbeteren van het Alfa-college.

De SR was aanwezig bij de volgende bijeenkomsten:

- EnergieHub050
- Ontvangst Dijkgraaf verkiezingsfestival
- 10-jarig jubileum kwaliteitsnetwerk
- Co-host bijeenkomst Adviesraad
- Introductie bijeenkomst nieuwe medewerkers
- Strategische Koers On Toer
- Open dagen

CJP pas

Dit jaar heeft de SR samen met de betrokken medewerkers van Alfa-college geregeld dat er CJP passen beschikbaar zijn voor onze studenten en docenten. Met deze pas kan je korting krijgen op producten zoals Nike en Samsung. Voor meer informatie: <https://www.cjp.nl> / Voor CJP aanvragen: <https://mijn.cjp.nl/registrere...>

Strategische Koers

De Strategische Koers van het Alfa-college is in 2023 vernieuwd. De SR heeft geholpen om de website van de vernieuwde strategische koers vorm te geven. Daarbij hadden sommige raadsleden een actieve rol in de presentatie van de Strategische Koers. Website: <https://samenvindenwehetuit.nl...>

Keuzedeel Invloed en Medezeggenschap in de Organisatie

Als eerste student van heel Nederland heeft een lid van de Studentenraad het keuzedeel Invloed en Medezeggenschap in de Organisatie voltooid. Het examen voor dit keuzedeel is gedeeld met meerdere roc's om het ook daar te implementeren. Dit heeft geleid tot doorontwikkeling, in samenwerking met het bedrijf Brainstud wordt gewerkt aan een inhoudelijk onderwijsprogramma en examen. De materialen worden geplaatst op het platform van All you can learn zodat alle mbo studenten in Nederland de mogelijkheid krijgen om gebruik te maken van dit keuzedeel. Het keuzedeel is goed te koppelen aan de werkzaamheden binnen de SR waardoor je op een leuke interactieve manier school kan combineren met persoonlijke ontwikkeling. Aankomende schooljaar wordt dit keuzedeel aangeboden aan Studentenraden in DNA verband. Zie LinkedIn post voor meer informatie: <https://www.linkedin.com/posts...>

Namens de studentenraad,

Hanling Su, voorzitter

Mika Wessels, vicevoorzitter

4.5 Verslag ondernemingsraad

Samenstelling ondernemingsraad (OR)

Per 1 augustus 2023 bestaat de nieuw samengestelde OR uit dertien leden. Dit na de verkiezingen in april 2023. Van de huidige dertien leden zijn er zes die ook lid waren van de OR in de vorige zittingsperiode. Een van de nieuwe leden heeft door persoonlijke omstandigheden nog niet aan de vergaderingen kunnen deelnemen. Daarnaast is er onlangs een nieuwe ambtelijk secretaris benoemd. Allereerst gaat onze dank uit naar alle leden van de OR in de vorige zittingsperiode. In die periode heeft de OR op allerlei beleidsterreinen meegedacht en meegewerkt. Voorbeeldmatig is onder andere de wijze waarop de

vorige OR heeft geparticipeerd in de totstandkoming van het nieuwe doorstroombeleid. Die participatieve medezeggenschap is waar mogelijk ook in samenwerking met onze collega's van het Noorderpoort en het Drenthe College. De werkwijze die de nieuwe OR voorstaat.

Werkwijze OR

Na een inwerk- en verkenningsperiode waarin de OR in de nieuwe samenstelling ook is geschoold, zijn er in de OR drie commissies gevormd. Deze commissies bereiden, naast de OR als geheel, de bespreking van onderwerpen in de OR voor. De commissies richten zich op de hieronder genoemde onderwerpen en speerpunten:

- Commissie 1: Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid met vitaliteit als speerpunt.
- Commissie 2: Onderwijs en kwaliteit met Leven Lang Ontwikkeling (LLO) en flexibilisering als speerpunten.
- Commissie 3: Organisatieontwikkeling en communicatie met digitalisering en duurzaamheid als speerpunten.
- Week 1: een reguliere OR-vergadering waarin we terugblikken op de vorige cyclus en we de (door het College van Bestuur aangeleverde) onderwerpen die voorliggen voor de vijfweken-cyclus verkennen.
- Week 2: een dag voor de genoemde commissies waarin die aan de slag gaan met hun onderwerpen en speerpunten.
- Week 3: een korte, digitale vergadering waarin de commissies de vragen en dilemma's, die ze zijn tegengekomen bij de bespreking van hun onderwerpen, kunnen voorleggen aan de hele OR.
- Week 4: een reguliere OR-vergadering waarin we onze standpunten bepalen ten aanzien van de door het College van Bestuur danwel door de commissies aangedragen onderwerpen.
- Week 5: een korte, reguliere OR-voorbereiding t.b.v. het aansluitende gezamenlijke overleg van het College van Bestuur en de OR.

De OR gaat bij deze onderwerpen, mede in het licht van de participatieve medezeggenschap, zo veel mogelijk proactief aan de slag: niet afwachten maar zelf actief informatie verzamelen en op basis daarvan initiatieven ontplooiën.

De OR werkt met een vijfweken-vergadercyclus:

Participatieve medezeggenschap

Afgelopen OR-periode heeft de OR met betrekking tot het personeelsbeleid ervaring op kunnen doen met de participatieve medezeggenschap. Zoals al is benoemd is samen en in goed overleg met Human Resource Management (HRM), het bestuurssecretariaat en het CvB, voor het onderwijzend personeel (OP) een nieuw doorstroombeleid vormgegeven. Dat beleid is nu in uitvoering.

Deze positieve ervaring leidt ertoe dat in deze OR-periode de OR de participatieve medezeggenschap nu zo mogelijk ook samen met de studentenraad (SR) verder vorm wil geven. De eerste stappen hiervoor zijn gezet.

Relatie met interne belanghebbenden

De OR heeft in 2023 twee gesprekken met de Raad van Toezicht (RvT) gehad. In maart was een formeel gesprek. Dat gesprek werd gevoerd met de voltallige RvT, SR en CvB aan de hand van een drietal thema's.

In oktober was het informele gesprek met een delegatie van de OR. In januari 2024 is er afstemming met de RvT over de samenwerking met het Drenthe College en Noorderpoort. Voor de OR zijn onze collega's belangrijke belanghebbenden. We blijven daarom op de diverse locaties van ons ROC onze lunchgesprekken houden; alle OR-leden gaan dan op een locatie tijdens de lunchpauze in gesprek met collega's van een locatie. Als OR-lid hoor je dan wat er leeft op een andere dan je eigen locatie. Ook bevorderen deze gesprekken het contact met de achterban en weten collega's ons makkelijk te vinden. Met het College van Bestuur hebben we een zakelijke relatie. De gesprekken die we voeren voeren we elk vanuit de eigen verantwoordelijkheid en expertise. Om een beeld te krijgen van wat er leeft in de organisatie hebben de OR-leden -in tweetallen- ook ieder jaar een gesprek met de directeuren.

Teambuilding

In de eerste periode van het schooljaar 2023-2024 is de huidige OR geschoold in de rechten en plichten van de OR, in financiën en in teamrollen. Die uitkomsten van die laatste scholing heeft de samenstelling van de commissies en de rollen in die commissies bepaald.

Onderwerpen

In het kalenderjaar 2023 heeft de OR jaar verschillende onderwerpen behandeld. Om een indruk te geven om welke onderwerpen het gaat zijn die als voorbeeld en op hoofdlijnen hieronder weergegeven.

- Strategie: LLO, samenwerking Drenthe College en Noorderpoort, campusontwikkelingen
- Financiën: GPS 2023, realisatie 2023, begroting 2024
- HRM: Doorstroombeleid OP, waar-je-werkt-regeling, Reisbalans
- Onderwijs: Adviesaanvragen nieuwe opleidingen
- Veiligheid: RI&E

De bevoegdheden van de OR bepalen voor een belangrijk deel de inzet en het uiteindelijke effect op de bovengenoemde onderwerpen. Daardoor verschilt dit per onderdeel.

Tot slot

De samenstelling in de nieuwe OR is zodanig dat gebruik kan worden gemaakt van de ervaring van collega's die opnieuw in de OR zijn gekozen. Dat zien wij als een blijk van vertrouwen van onze kiezers, onze collega's. In die nieuw samengestelde OR gaan we door op de ingeslagen weg en gaat de OR opnieuw met enthousiasme en steeds alle belangen zo goed mogelijk afwegend vormgeven aan de medezeggenschap van medewerkers in het Alfa-college.

Jan Brouwer, secretaris OR

4.6 Verslag Raad van Toezicht

Als Raad van Toezicht van het Alfa-college kijken we terug op een dynamisch jaar waarin een aantal belangrijke stappen zijn gezet om de kwaliteit en continuïteit van het roc in de regio te versterken. Wij denken daarbij met name aan de intensivering van de samenwerking binnen DNA, de campusontwikkelingen (met de bouw van de EnergieHub050 als eerste stap), de versnellingen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en de flexibilisering van leerroutes voor studenten en de ontwikkelingen op het gebied van het Alfa-kompas, de planning en control cyclus van het Alfa-college. Allemaal stappen waarmee het Alfa-college samen met haar partners, beoogd meer waarde te creëren voor de studenten, de regio en de wereld.

Samenstelling en organisatie

Per 1 april 2023 is Henk Meines benoemd als lid van de Raad van Toezicht. Hij vult de vacature die ontstond door het vertrek van Hans Kox, vanwege het eindigen van zijn tweede termijn in de Raad van Toezicht. Wij danken Hans voor zijn bijdrage aan de raad en zijn inzet voor en betrokkenheid bij het Alfa-college. Henk brengt ervaring en kennis mee onder andere op het gebied van digitalisering en arbeidsmarkt. Anita van Nimwegen is voor de tweede termijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht. Annelies Bakelaar is, op grond van de uitzonderingsclausule in de statuten, voor een derde termijn van maximaal twee jaren, benoemd als voorzitter van de Raad van Toezicht. De raad beroept zich op de uitzonderingsclausule in verband met het belang van de continuïteit binnen de Raad van Toezicht gelet op de complexiteit van de ontwikkelingen die op dit moment spelen binnen het Alfa-college, waaronder DNA, LLO en de campusontwikkelingen.

In 2023 hebben wij onze commissiestructuur geëvalueerd. Per 1 januari 2024 werken we met drie commissies: een commissie kwaliteit & innovatie, een auditcommissie en een remuneratiecommissie. De samenstellingen van de Raad van Toezicht en zijn commissies ultimo 2023 staan in [bijlage 6](#). In 2024 zal aansluitend het reglement van het Raad van Toezicht worden geactualiseerd.

Overlegmomenten 2023

Wij hebben in 2023 vijf reguliere Raad van Toezicht vergaderingen gehad en twee thematische bijeenkomsten: één over de governance en juridisch vorm voor samenwerking DNA (Maart 2023) een één over campusontwikkelingen, strategie & innovatie (oktober 2023). *Zie verder onder Toezicht op bestuur en ondersteuning bij belangrijke keuzes.*

De auditcommissie heeft drie keer regulier vergaderd en daarnaast twee extra vergaderingen gehad, één voor het bespreken van de managementrapportage t/m april en één voor het bespreken van de uitgangspunten van de schikkingsovereenkomst voor het herstel van de gevelbekleding van de locatie Boumaboulevard.

De onderwijscommissie heeft twee keer vergaderd, onder andere over de ontwikkeling van LLO en de visie 'van onderwijs naar leren'. De commissie heeft een werkbezoek gebracht aan de opleiding E-commerce in Groningen die het leren op een innovatieve manier heeft vormgegeven. Met ingang van 1 oktober 2023 schuift een lid van de auditcommissie aan bij de vergaderingen van de onderwijscommissie om de commissie te versterken en de samenhang tussen beide commissies te vergroten.

Contacten binnen en buiten de organisatie

We hebben twee werkbezoeken afgelegd: bij bedrijfsvoering en bij de locatie Hardenberg. Tijdens deze werkbezoeken hebben wij gesproken met directie, managers, medewerkers, studenten en stakeholders. Daarnaast waren leden van de Raad van Toezicht aanwezig bij de opening van de EnergieHub050.

Een aantal leden van de Raad van Toezicht waren aanwezig bij de bijeenkomst van de Adviesraad in juni in Groningen. Tijdens deze bijeenkomst stonden de thema's uit de werkagenda mbo centraal. De Raad van Toezicht hecht waarde aan het contact met stakeholders, mede in het kader van de horizontale verantwoording, en ziet uit naar een gesprek met het CvB over de doorontwikkeling van het stakeholdersmanagement in 2024.

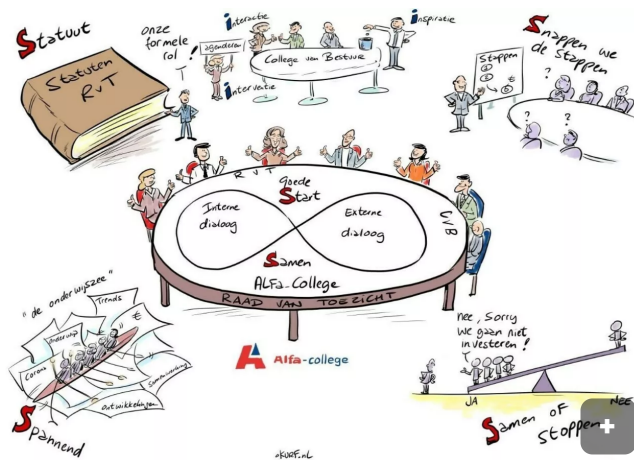
We spreken iedere twee jaar met de directeuren. Dit gesprek vond plaats in het voorjaar van 2023. We hebben in een informele setting elkaar beter leren kennen en met elkaar doorgesproken over de ontwikkelingen binnen het Alfa-college. Deze tweejaarlijkse gesprekken helpen ons in de uitvoering van onze toezichthoudende rol.

In maart hebben we gezamenlijk met de Ondernemingsraad en de Studentenraad en het College van Bestuur gesproken over drie thema's: mentaal welzijn van studenten (ingebracht door de studentenraad), identiteit (ingebracht door de ondernemingsraad) en 'omgaan met veranderingen' (ingebracht door de Raad van Toezicht). Daarnaast heeft een delegatie van de Raad van Toezicht in oktober informeel gesproken met de Ondernemingsraad en Studentenraad. De gesprekken met de Ondernemingsraad en Studentenraad geven ons veel inzicht in de organisatie en in het samenspel tussen bestuur en medezeggenschap. Een delegatie van de raad was aanwezig bij de terugkoppeling van het inspectierapport over de governance in het mbo. De uitkomsten van dit rapport bevestigen de manier waarop wij met de Ondernemingsraad en met de Studentenraad in gesprek zijn en hebben niet geleid tot aanpassingen. In het kader van de besluitvorming samenwerkingsovereenkomst DNA zoeken wij afstemming met de Ondernemingsraad.

Code Goed Bestuur en visie op toezicht

In de uitvoering van onze taken handelen wij vanuit de drie kernwaarden van het Alfa-college: vertrouwen, verbinden en ondernemen. Hierop zijn wij aanspreekbaar. Bij het vaststellen van de code Goed Bestuur hebben we geconstateerd dat we, door te handelen vanuit de kernwaarden van het Alfa-college, handelen conform de Code Goed Bestuur. Wij zien de code Goed Bestuur als een opdracht aan onszelf om jezelf en elkaar kritisch te blijven bevragen over het dagelijkse handelen. Onze waarden komen, impliciet en expliciet, regelmatig terug in de gesprekken die wij voeren met het college van bestuur en binnen de organisatie.

We handelen conform onze visie op toezicht, zoals gevisualiseerd in onderstaande tekening en beschreven in [de bijgevoegde toelichting](#). Deze visie sluit aan op onze waarden en op de code Goed Bestuur. In onze gesprekken met het College van Bestuur gaan we uit van vertrouwen en dialoog, waarbij we de scherpte opzoeken als dat nodig is. Ons vertrekpunt (goede start) is de samenwerking en dialoog met het College van Bestuur en met interne en externe stakeholders met als doel het versterken van de rol van het Alfa-college in de regio (samen).



Toezicht op bestuur en ondersteuning bij belangrijke keuzes

Als toezichthouder, sparring partner, werkgever en met ons netwerk dragen wij bij aan de missie van het Alfa-college om als christelijk ROC samen met zijn partners een duurzaam effect op mens, regio en wereld te realiseren door uitdagende leersituaties te creëren. Het strategisch beleid, het Alfa-kompas, de identiteit en kernwaarden van het Alfa-college vormen daarbij onze inhoudelijke leidraad.

We houden toezicht aan de voorkant door het bespreken van gezamenlijk bepaalde strategische thema's, trends en ontwikkelingen met het College van Bestuur. Conform onze visie gaan wij daarbij uit van het 'snappen van de stappen'. Dit houdt in dat wij de keuzes die het College van Bestuur maakt, kunnen navolgen, zowel op inhoud als proces. In 2023 hebben we onder andere met het College van Bestuur meegedacht over de ontwikkeling van de samenwerking DNA en de daarbij passende juridische vorm en de campusontwikkelingen, inclusief het politiek-maatschappelijke speelveld in de regio Groningen. In het proces om te komen tot een nieuwe strategische koers heeft de raad deelgenomen aan een strategie sessie.

In 2023 hebben we onder meer met het College van Bestuur gesproken over de kwaliteit van de managementrapportages en de prognose resultaat 2023. We investeren in het snappen van de stappen, bijvoorbeeld als het gaat om de samenwerking DNA, de ontwikkeling van LLO en de campusontwikkelingen. Ter voorbereiding op het goedkeuren van de samenwerkingsovereenkomst DNA hebben we advies ingehuurd, specifiek gericht op de manier waarop we onze rol als toezichthouder in deze samenwerking willen uitvoeren.

Naast de betrokkenheid van de Raad van Toezicht bij deze strategische ontwikkelingen, is in de auditcommissie en in de Raad van Toezicht vergadering van december met het College van Bestuur gesproken over de prognose van het resultaat 2023, de oorzaken en de verbetermaatregelen.

De samenwerking met DC Terra en Noorderpoort (DNA) zal in 2024 geformaliseerd worden door middel van een samenwerkingsovereenkomst. Ten behoeve van het goedkeuren van de samenwerkingsovereenkomst DNA heeft de Raad van Toezicht zich juridisch laten adviseren. Besluitvorming zal in januari 2024 plaatsvinden. De Raad van Toezicht waardeert de informatievoorziening hierover vanuit het College van Bestuur. De voorzitters van de drie raden van toezicht hebben regelmatig informeel contact. In december 2023 zijn de voltallige raden van toezicht bij elkaar geweest en hebben met elkaar afgesproken om elkaar in 2024 vaker te ontmoeten ten einde een passende vorm te vinden voor afstemming/ samenwerking als raden van toezicht.

Toezicht op een doelmatige besteding van rijksmiddelen

Op basis van de informatie van het College van Bestuur, onze gesprekken met het College van Bestuur, de accountant en binnen de organisatie, constateren we dat er sprake is geweest van doelmatige inzet van publieke middelen in 2023, gericht op realisatie van het strategisch beleid en de kwaliteitsafspraken.

De (prognose van) het resultaat van 2023 heeft geleid tot zorg binnen de Raad van Toezicht. Niet alleen ten aanzien van het aanzienlijke verschil ten opzichte van de begroting en hoe dit tot stand is gekomen, maar ook hoe we een dergelijke situatie (qua proces en resultaat) in de toekomst gaan voorkomen. De Raad van Toezicht heeft in december kennisgenomen van de analyse en reflectie van het College van Bestuur en de voorgenomen aanpak. Naar aanleiding hiervan is afgesproken dat het College van Bestuur de Raad van Toezicht, met ingang van 1 januari 2024, tweemaandelijks informeert over de ontwikkeling van het resultaat 2024.

De auditcommissie heeft in 2023 deelgenomen aan het auditcommittee lab van Deloitte. Tijdens deze sessie zijn de opdracht, prioriteiten, de manier van werken en een aantal ontwikkelpunten van de AC besproken. De uitkomsten en mogelijke vervolgstappen zijn gedeeld met het CvB en de directeur operations en de concerncontroller. Een van de uitkomsten is het opnemen van een jaarlijks BOT gesprek met de concerncontroller in de vergaderkalender.

De ontwikkeling van de kwaliteit van de stuurinformatie is een continu gesprekspunt met de auditcommissie. De kwaliteit van de rapportages is in 2023 verder verbeterd, zo zijn de meerjaren liquiditeits- en solvabiliteitsratio's opgenomen in de rapportages. We verwachten dat de kwaliteit van de rapportages zich in 2024 nog verder ontwikkeld, zoals afgesproken met de auditcommissie. Een ander onderwerp dat is besproken in de auditcommissie betreft de ontwikkeling van het risicomanagement. Hier is in 2023 een start mee gemaakt. Het risicomanagement zal in 2024 verder ontwikkeld worden.

Formele besluitvorming

In 2023 hebben we besluiten genomen over de volgende onderwerpen:

1. Strategische koers 'samen vinden we het uit'.
2. Geïntegreerd Jaardocument 2022, inclusief meerjarenbegroting.
3. Verlenging aanstelling accountant
4. Aanpassing indeling complexiteitsklasse naar klasse G voor 2023
5. Benoeming Henk Meines als lid RvT
6. Regeling 'omgaan met een vermoeden van een misstand (klokkenluidersregeling) Stichting christelijk ROC Noord en Oost Nederland'
7. Indeling in complexiteitsklasse F voor 2024
8. Begroting 2024, inclusief meerjarenbegroting (dit conform het besluit genomen in juni 2023 om met ingang van de begroting 2024 de meerjarenbegroting goed te keuren in december)
9. Benoeming 2e termijn Anita van Nimwegen als lid RvT.
10. Benoeming 3e termijn Annelies Bakelaar als voorzitter van de RvT.

Verhouding met het College van Bestuur

In 2023 hebben we als Raad van Toezicht opnieuw 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 commissies, zoeken we waar nodig de scherpte. De remuneratiecommissie spreekt minimaal twee keer per jaar met het College van Bestuur over o.a. besturings- en leiderschapsvraagstukken. Daarnaast heeft de voorzitter bilateraal overleg met de leden van het College van Bestuur. De contracten van beide leden van het College van Bestuur zijn voor onbepaalde tijd verlengd.

Evaluatie & scholing

Op 23 en 24 november 2023 hebben we onze jaarlijkse evaluatie- en scholingsbijeenkomst gehouden. In de zelfevaluatie hebben we onder externe begeleiding gekeken hoe het functioneren van de RvT, de samenwerking binnen de RvT en het samenspel tussen RvT en CvB zich verder kan ontwikkelen. We hebben geconcludeerd dat we ons van goed naar beter willen ontwikkelen. In 2024 zetten we in op collectief ontwikkeltraject als RvT samen met het CvB door een externe partij, waarbij we denken aan thema's als: complexiteit van veranderingen, duurzaamheid en nieuwe vormen van governance/toezicht: hoe verhouden we ons ertoe en hoe willen we ons ertoe verhouden en het samenwerken in ecosystemen en netwerken.

Tot slot

Als Raad van Toezicht spreken we onze waardering uit voor de bevologenheid en betrokkenheid waarmee medewerkers, directie, bestuur, studenten en partners zich in 2023 hebben ingezet voor het Alfa-college.

Annelies Bakelaar, voorzitter Raad van Toezicht

4.7 Klachten en geschillen

Klachtencommissie

Het Alfa-college heeft een eigen, autonome klachtencommissie zoals vastgelegd in art. 7.5.2 Web. Zowel interne als externe klagers hebben de mogelijkheid om bij deze commissie een klacht in te dienen met betrekking tot het gedrag van medewerkers of studenten van het Alfa-college in een specifieke situatie, of het nu gaat om handelen of nalaten.

Een klacht wordt ingediend bij het meldpunt klachten & geschillen. Voordat een klacht ter behandeling wordt voorgelegd aan de klachtencommissie, wordt eerst onderzocht of het mogelijk is door middel van een bemiddelende interventie van het meldpunt de klacht op te lossen. In de meeste gevallen lukt dat, zodat de klacht naar tevredenheid van de klager is opgelost en kan worden afgesloten. Een oordeel van de klachtencommissie is dan niet langer nodig.

In het jaar 2023 heeft de klachtencommissie vier klachten ontvangen. Van deze klachten werden drie als niet-ontvankelijk beoordeeld omdat de voorliggende procedure niet was gevolgd. Eén klacht is door de commissie in behandeling genomen, waarbij de klager zich richtte op vermeend verwijtbaar gedrag van een medewerker. Na grondig onderzoek kon er echter geen verwijtbaarheid worden vastgesteld, waardoor deze klacht als ongegrond is verklaard.

Geschillenadviescommissie

Sinds 1 augustus 2023 heeft het Alfa-college een Geschillenadviescommissie, zoals vastgelegd in artikel 7.5.7 Web. Deze commissie is belast met het beoordelen van bezwaren van studenten tegen besluiten genomen door het Alfa-college. Zij brengt haar oordeel als advies ter kennis van het College van Bestuur die vervolgens een besluit neemt over het bezwaar.

Afgelopen jaar ontving de commissie één bezwaar, gericht tegen een verwijderingsbesluit. De commissie heeft dit bezwaar ongegrond verklaard, omdat de student niet in staat was aan te tonen dat het betwiste besluit op onjuiste gronden was genomen. Het College van Bestuur heeft dit advies overgenomen in zijn besluit over het bezwaar.

5. Onze bedrijfsvoering



5.1 Financiën

5.1.1 Toelichting College van Bestuur

Inleiding

De jaarrekening maakt als verantwoordingsdocument onderdeel uit van onze beleidscyclus. De beleidscyclus begint, voorafgaand aan het boekjaar, met het bepalen en vastleggen van de financiële kaders en uitgangspunten in onze routekaart en worden afgestemd op onze strategische koers. Deze kaders en uitgangspunten zijn vervolgens in de begroting vertaald naar de verschillende organisatieonderdelen. De begroting alsmede de jaarrekening zijn derhalve ontleend aan de beleidscyclus en congruent aan onze strategie.

Het financiële kader voor 2023 liet een begroot resultaat zien van -/- € 4,2 mln. Het uiteindelijke resultaat over 2023 is -/- € 7,7 mln. Op hoofdlijnen zien we dat het verminderde resultaat ad € 3,5 mln. voornamelijk te herleiden is door fors hogere personele lasten vanwege een hogere formatieve inzet die we met name ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs hebben ingezet en de éénmalige CAO-uitkering in augustus 2023. De in 2023 ontvangen middelen hebben wij doelmatig besteed aan het doel waarvoor wij de middelen hebben verkregen.

Daartegenover staan, weliswaar in mindere mate, een hogere ontvangen Rijksbijdrage als gevolg van beleidskeuzes vanuit het Ministerie van OC&W en hogere 'overige baten' als gevolg van het volledig openstellen van het onderwijs en daarmee de faciliteiten in onze gebouwen alsmede hogere opbrengsten vanuit Inburgeringsactiviteiten en contractonderwijs.

In [hoofdstuk 5.3](#) alsmede in [hoofdstuk 2 van deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument wordt het verschil nader toegelicht.

Het financiële kader bestaat niet alleen uit ons financieel resultaat. Onderstaand volgt een grafische weergave van de ontwikkeling van onze belangrijkste kengetallen in de afgelopen drie jaar. In ons treasury-verslag in [hoofdstuk 5.2](#) wordt een toelichting gegeven op de ontwikkeling van de kengetallen.

Ontwikkeling van de balans ultimo 2023

In de balans 2023 ([zie hoofdstuk 2 in deel B](#) van dit geïntegreerd jaardocument) is zichtbaar dat het balanstotaal is afgenomen van € 126,2 mln. in 2022 naar € 116,1 mln. in 2023.

Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de afname van de liquide middelen met € 10,2 mln. doordat er meer nieuwe investeringen in materiële vaste activa zijn gedaan dan op de reguliere activa is afgeschreven. Onder andere in de revitalisering van de Kluiverboom en de EnergieHub050 is fors geïnvesteerd.

De vlottende activa nemen met € 3,8 mln. af. Dit komt voornamelijk doordat in 2022 een bedrag van € 5,3 mln. was opgenomen als vordering vanuit de kwaliteitsagenda 2019-2022.

De liquide middelen zijn afgenomen met € 10,2 mln. wat wordt veroorzaakt door een negatieve kasstroom op investeringsactiviteiten. Tevens zijn de personeelslasten fors toegenomen en anderzijds zijn de vorderingen afgenomen omdat alle Rijksbijdragen ten behoeve van boekjaar 2023 zijn ontvangen.

Door het negatieve resultaat neemt het eigen vermogen met € 7,7 mln. af, waarvan € 5,1 mln. ten laste gaat van de algemene reserve. De publieke reserve nemen met € 2,8 mln. af, de private reserves nemen met € 0,2 mln. toe.

De personeelsvoorzieningen nemen bruto toe met € 0,9 mln., echter nemen ze netto maar met € 0,1 mln. toe. Dit is het gevolg van het contant maken van de waardering van de langdurige voorzieningen, wat een positief effect van € 0,8 mln. heeft.

De langlopende schuldpositie neemt ten opzichte van 2022 af met € 2,5 mln. als gevolg van reguliere aflossingen. De kortlopende schulden zijn nauwelijks afgenomen.

5.1.2 Treasuryverslag, vermogenspositie en kengetallen

5.1.2.1 Treasuryverslag

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

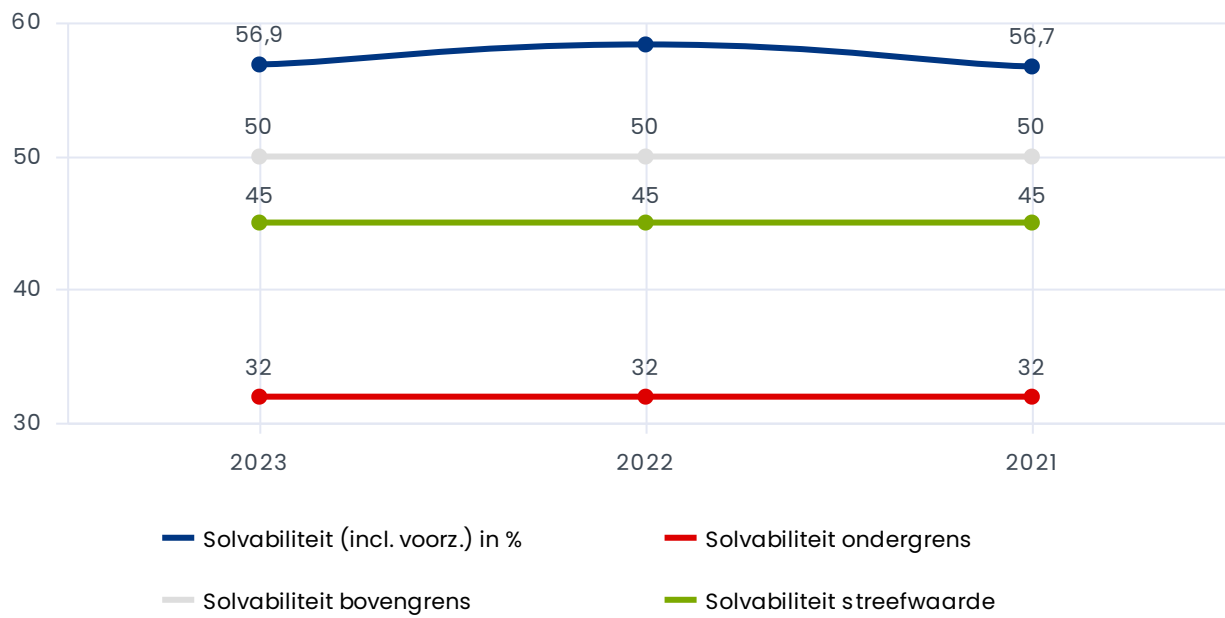
Uitgangspunt van ons treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de kerntaak van het Alfa-college door het beschermen van vermogens- en renteresultaten tegen ongewenste financiële risico's en het optimaliseren van de renteresultaten binnen de limieten en richtlijnen van het treasurystatuut.

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.

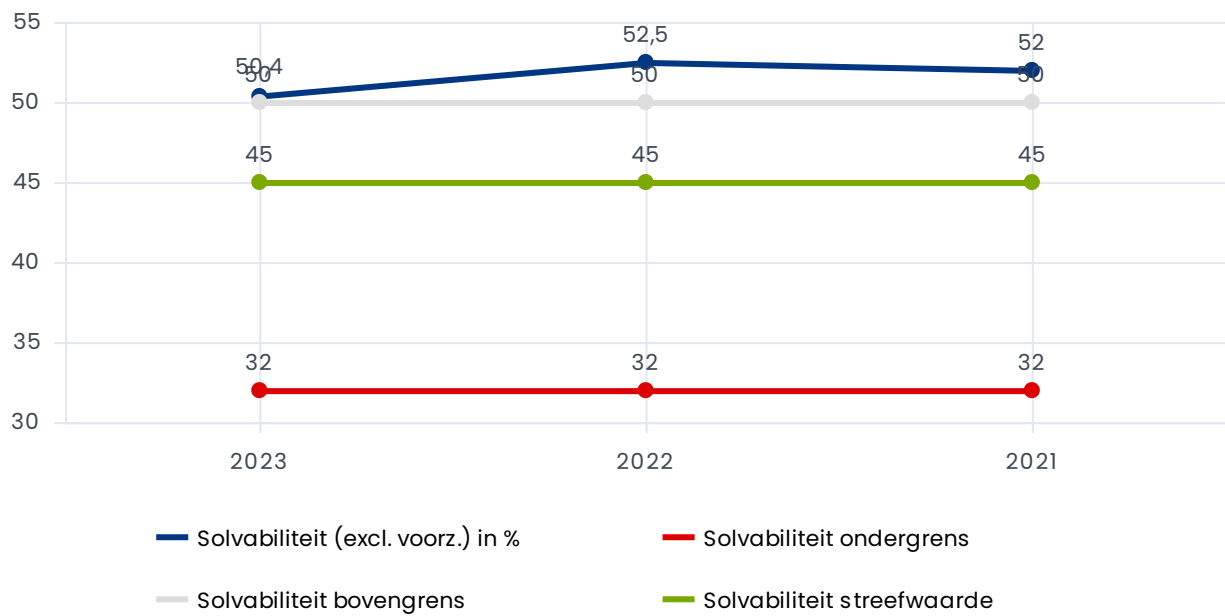
Het Alfa-college voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat zijn voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde. In het treasurystatuut is hiervoor een ondergrens bepaald van 32% en een bovengrens van 50% (exclusief voorzieningen). Het gerealiseerde percentage bedroeg ultimo 2023 50%.

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.

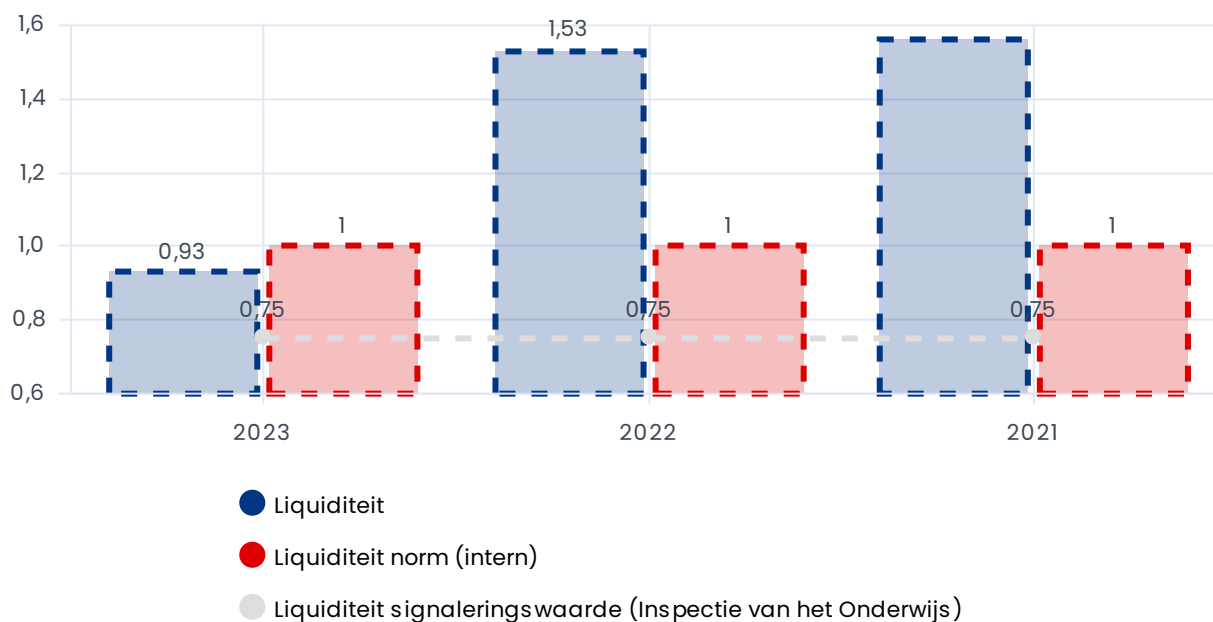
Solvabiliteit (incl. voorzieningen) ultimo boekjaar



Ontwikkeling solvabiliteit (excl. voorzieningen) ultimo boekjaar



Liquiditeit ultimo boekjaar



5.1.2.2 Vermogenspositie

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs wordt het exploitatieresultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd of onttrokken aan de algemene reserve. De bestemmingsreserves worden aangehouden voor NPO, VAVO en Cursusgeld (publiek) en Inburgering (privaat). Het vermogen in de algemene reserve wordt aangehouden als continuïteitsreserve, ofwel een buffer voor mindere tijden en als vermogen voor investeringen op de lange termijn in nieuw te bouwen campussen.

Door het negatieve exploitatiesaldo 2023 is het eigen vermogen ten opzichte van 2022 afgenomen met € 7,7 mln. Dit negatieve resultaat is als volgt verdeeld over de algemene reserve en bestemmingsreserves conform het voorstel tot resultaatbestemming dat is opgenomen in Deel B paragraaf 10 van dit geïntegreerd jaardocument.

- -/- € 5,1 mln. mutatie algemene reserve
- +/- € 0,4 mln. bestemmingsreserves publiek (VAVO en Cursusgeld)
- -/- € 3,2 mln. bestemmingsreserves publiek (NPO)
- +/- € 0,2 mln. bestemmingsreserves privaat (Inburgering)

Naast het eigen vermogen is ook het vreemd vermogen onderdeel van onze vermogenspositie. Hieronder vallen de langlopende schulden en de voorzieningen.

De langlopende schulden zijn, zoals te zien is in onderstaand overzicht, per saldo afgenomen met € 2,5 mln. Totaal is er voor € 1,4 mln. aan nieuwe verplichtingen aangegaan. Tegenover de nieuw aangegane verplichtingen staat een aflossing van in totaal € 3,9 mln. De looptijd, rentevast periode alsmede het rentepercentage van de leningen is opgenomen in onderstaand overzicht.

Eigen Vermogen

Categorie	2023	2022	2021	2020
Algemene reserve	55.075	60.170	64.258	62.020
Bestemmingsreserve Publiek excl. NPO	2.609	2.250	2.330	2.477
Bestemmingsreserve Privaat	818	575	371	489
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-
Statutaire reserve	1	1	1	1
Totaal eigen vermogen (excl. NPO)	58.503	62.996	66.960	64.987
Bestemmingsreserve Publiek NPO	-	3.202	1.001	-
Totaal eigen vermogen (incl. NPO)	58.503	66.198	67.961	64.987

Het saldo van de voorzieningen ultimo 2023 is met een bedrag van afgerond € 0,1 mln. toegenomen ten opzichte van 2022. In de jaarrekening (deel B van dit geïntegreerd jaardocument) is in de toelichting op voorzieningen een specificatie en analyse opgenomen. De wachtgeldvoorziening is afgenomen met € 0,1 mln., de ambtsjubileumvoorziening is afgenomen met € 0,2 mln., de voorziening voor duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) is toegenomen met € 0,1 mln. en de voorziening langdurig ziekteverzuim is met € 0,1 mln. toegenomen. De voorziening transitievergoedingen is gestegen met € 0,2 mln. ten opzichte van 2022.

Uitstaand vreemd vermogen	rentevoet %	Rentevast t/m	Looptijd t/m	stand per 01-1-2023	aangegane leningen	aflossing	Overige mutatie	stand per 12-31-2023	looptijd < 1 jaar	looptijd 1-5 jaar	looptijd > 5 jaar
Overige langlopende schulden											
Ministerie van Financiën (574)	3,39%	09-24-2035	09-24-2035	5.160.000	-	430.000	-	4.730.000	430.000	1.720.000	3.010.000
Ministerie van Financiën (575)	3,78%	09-3-2035	09-3-2035	3.800.000	-	316.667	-	3.483.333	316.667	1.266.668	2.216.665
Ministerie van Financiën (3681)	0,10%	12-1-2028	12-1-2028	6.857.143	-	1.371.429	-	5.485.714	1.371.429	4.114.287	-
Ministerie van Financiën (3303)	0,79%	07-1-2038	07-1-2038	12.750.000	-	850.000	-	11.900.000	850.000	3.400.000	8.500.000
Capgemini	0,25%	n/a	n/a	584.120	1.394.103	946.297	-	1.032.016	783.970	1.032.016	-
Uitstaand vreemd vermogen				29.151.263	1.394.103	3.914.393	-	26.631.064	3.752.066	11.532.971	13.726.665

5.1.2.3 Kengetallen

Toelichting bij de kengetallen

Het totaal aantal ongewogen bekostigde studenten is met 5,2% gedaald ten opzichte van 2022. Het aantal BOL-studenten is met 9,4% gedaald, terwijl het aantal BBL-studenten met 4,9% is gestegen. Het aantal verstrekte diploma's steeg ten opzichte van het voorgaande jaar met 119 (3,15%). De daling van de studentenaantallen, de diploma's en de veranderende samenstelling BOL/BBL heeft een negatieve invloed op het marktaandeel Rijksbijdrage. Deze daalt van 2,39% voor niveau 2 t/m 4 in 2022 naar 2,36% in 2023. Het marktaandeel entree blijft met 3,27% stabiel. (Bron: Terugmelding Bekostigingsgrondslagen van 15 januari 2024, DUO)

Ten opzichte van ultimo 2022 is het aantal fte's ultimo 2023 met 89,4 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 NPO-middelen en de coronaenveloppe. Dit is tevens te zien in het P-aandeel. Deze neemt ten opzichte van 2022 toe tot 80,7 % wat betekent dat de relatieve toename van de formatie hoger is dan de relatieve toename van de baten ten opzichte van 2022.

De solvabiliteit neemt licht af als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat. De afname is minder groot als gevolg van het feit dat het gehele balanstotaal nog meer afneemt dan enkel het negatieve exploitatieresultaat, waardoor het aandeel eigen vermogen in het balanstotaal in 2023 relatief hoog blijft. De rentabiliteit laat een negatieve ontwikkeling zien conform het negatieve exploitatieresultaat. Het Alfa-college heeft ultimo 2023 geen bovenmatig eigen vermogen en ligt met een ratio eigen vermogen van 0,55 ruim onder de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde signaleringswaarde van 1,00.

De liquiditeit daalt fors ten opzichte van 2022 maar ligt nog ruim boven de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs. Wel is het liquiditeitsratio onder de interne eis ultimo 2023, waardoor de komende jaren voorzichtig zal worden omgegaan met grote investeringen. De huisvestingsratio laat een stabiele ontwikkeling zien vanaf 2021.

Aantal studenten

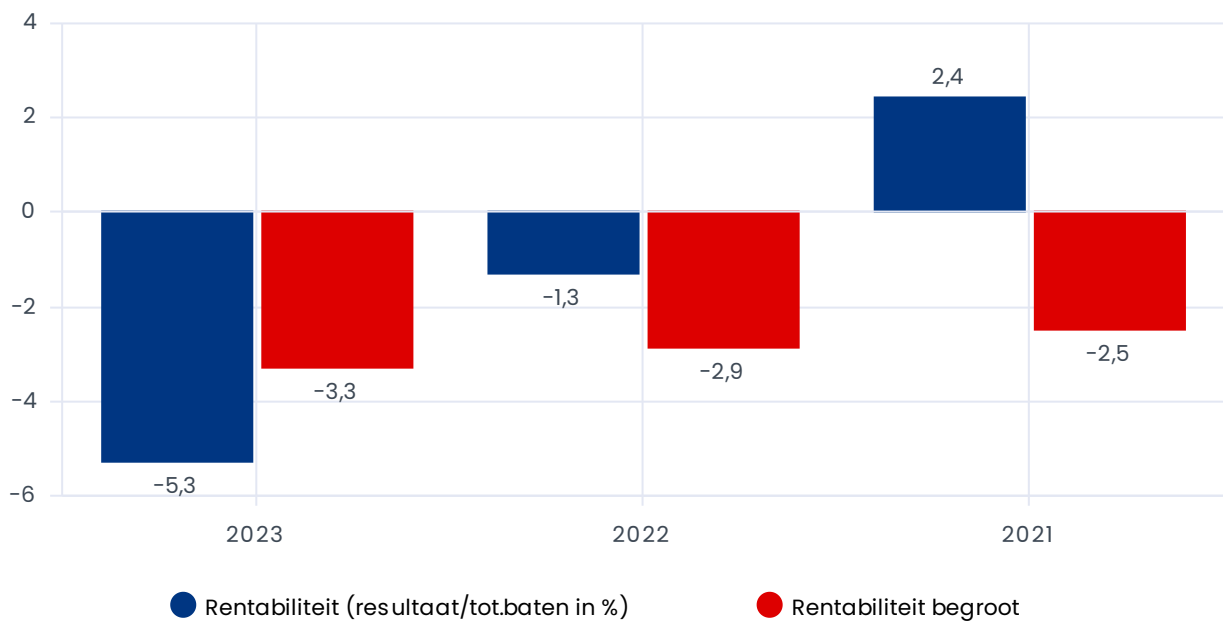
Categorieën	2023	2022	2021	2020
Aantal studenten BOL	7.413	8.183	9.253	9.682
Aantal studenten BBL	3.604	3.436	2.992	2.595
Aantal studenten totaal	11.017	11.619	12.227	12.227
Aantal diploma's	3.902	3.783	3.845	3.845

Bron: Eduarte 1/10

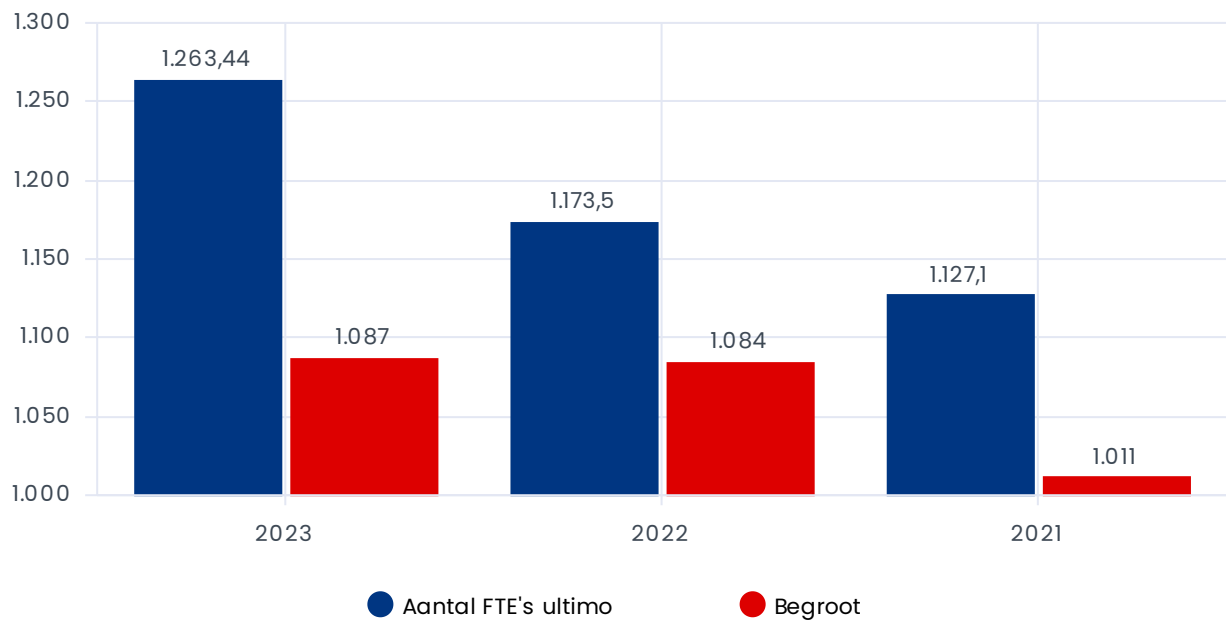
Kengetallen

Categorieën	2023	2022	2021	2020
Aantal fte's ultimo [1]	1263,44	1173,5	1127,1	1041,7
P-aandeel (pers.kosten/totale baten)	81,1%	78,1%	74,9%	74,3%
Solvabiliteit 1 (Eigen vermogen/totaal passiva)	50,4%	53,0%	52,0%	50,0%
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen/totaal passiva)	56,9%	58,9%	57,0%	56,0%
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen	55,0%	67,8%	70,0%	69,0%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	-5,3%	-1,3%	2,4%	4,3%
Liquiditeit (vlottende activa /kortl.schulden)	0,93	1,56	1,6	1,2
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen & terreinen)/totale lasten)	0,1	0,09	0,09	0,09
Investeringen x € 1 miljoen	12,21	4,94	8,20	12,7

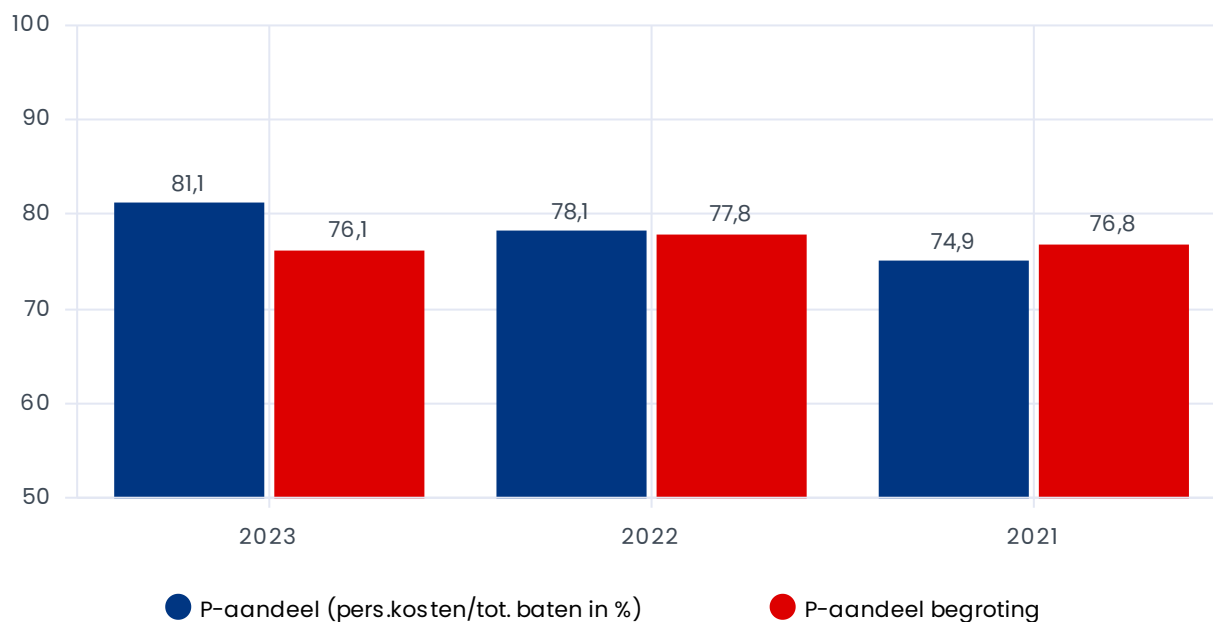
Rentabiliteit ultimo boekjaar



Aantal fte's ultimo boekjaar



P-aandeel ultimo boekjaar



5.1.3 Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting 2023

De begroting maakt onderdeel uit van onze beleidscyclus en betreft een financiële planning behorend bij de strategische doelen die we willen behalen. Hieronder wordt weergegeven in hoeverre de financiële realisatie afwijkt van de financiële planning gevolg door een toelichting per relevante categorie. Voor een nadere analyse verwijzen wij naar deel B hoofdstuk 9 (de jaarrekening) van dit geïntegreerd jaardocument.

In de laatste kolom van onderstaand overzicht is de begroting 2023 opgenomen. Een analyse van de verschillen tussen de realisatie 2023 en de begroting 2024 is terug te vinden in [hoofdstuk 5.4](#).

Categorieën	Begroting 2023	Werkelijk 2023	Vershil 2023
<i>bedragen x €1.000</i>			
3.1 Rijksbijdragen	115,5	121,5	6,0
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,6	2,4	0,8
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1,6	1,9	0,3
3.4 Baten werk in opdracht van derden	6,0	7,9	1,9
3.5 Overige baten	2,4	3,5	1,1
4.1 Personeelslasten	96,8	111,2	14,4
4.2 Afschrijvingen	8,4	8,4	0,0
4.3 Huisvestingslasten	9,4	9,4	0,0
4.4 Overige lasten	16,2	16,9	0,7
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-3,7	-8,8	-5,1
			-
6 Financiële baten en lasten	-0,6	1,1	1,7
8 Resultaat deelnemingen	-	0,1	0,1
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-0,6	1,1	1,7
Totaal Resultaat (incl. afrondingsverschil)	-4,3	-7,7	-3,4

Rijksbijdragen (+/+ € 6,0 mln.)

De *Rijksbijdragen* (3.1) zijn ten opzichte van de begroting aanzienlijk hoger uitgevallen. In de begroting was rekening gehouden met een lager landelijk budget als gevolg van minder studenten in het MBO en een kleiner marktaandeel voor het Alfa-College (verschuiving BOL/BBL en een krimpregio). Deze hogere rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum door de een hogere loon- en prijscompensatie, ontvangen middelen niveau 2 vanuit het coalitieakkoord, hogere ontvangst vanuit de knelpuntenpot en een hogere ontvangst vanuit subsidies PDG/Zij-Instream. Al deze wijzigingen zijn gedurende 2023 door het Ministerie bekend gemaakt en konden derhalve geen onderdeel uitmaken van de initiële begroting, maar betreft wel jaarlijks terugkerende baten.

Overheidsbijdragen/ subsidie overige overheden (+/+ 0,8 mln.)

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,8 mln. hoger uitgevallen en € 0,8 mln. lager ten opzichte van 2022. Onder de geormerkte subsidies vallen Nazorg MBO 2023, de inhaal- en ondersteuningsprogramma's, Extra Hulp in de Klas en Extra Begeleiding en de projecten RIF Vitaliteit en RIF Circulariteit, welke als éénmalige baten kunnen worden aangemerkt (€ 0,8 mln.).

Wettelijke college-/cursus-/examengelden (+/+ € 0,3 mln.)

De *Wettelijke college- / cursus- / examengelden* (3.3) zijn toegenomen doordat er ten tijde van het opstellen van de begroting rekening werd gehouden met een lager aantal studenten BBL. Het studentenaantal is toch hoger uitgevallen dan verwacht.

Baten werk in opdracht derden (+/+ € 1,9 mln.)

De *Baten werk in opdracht derden* (3.4) zijn toegenomen en dit wordt grotendeels veroorzaakt door de Inburgeringsactiviteiten, LLO-activiteiten en de baten in opdracht van derden. In de begroting was rekening gehouden met een afbouw van de Inburgeringsactiviteiten in 2023, echter vinden deze momenteel nog plaats. De LLO-activiteiten zijn verdubbeld ten opzichte van 2022, maar nog wel minder dan de helft als wat er begroot was. De baten werk in opdrachten van derden zijn o.a. gestegen ten opzichte van de begroting door de samenwerking met Drenthe College op het gebied van MBO Sport- en Bewegen. Dit betreft jaarlijks terugkerende baten.

Overige baten (+/+ € 1,1 mln.)

De *overige baten* (3.5) nemen toe ten opzichte van de begroting. In eerdere jaren was er nog sprake van (gedeeltelijke) lockdowns en verminderde openingstijden. Begin 2022 werden de laatste coronamaatregelen opgeheven en deze zijn ook niet weer terug ingesteld in latere periodes. Hierdoor is een toename te zien van de kantineopbrengsten en detachingsopbrengsten. Daarnaast is er ultimo 2023 een bate opgenomen inzake pre pro rata voor boekjaar 2023. Dit betreft allen jaarlijks terugkerende baten.

Personeelslasten (-/- € 14,4 mln.)

De totale personeelslasten (4.1) zijn fors toegenomen. Hieronder vallen mede de kosten voor bruto lonen & salarissen welke zijn toegenomen met € 13,0 mln. als gevolg van meer personele inzet dan begroot. Dit om o.a. uitstroom op de middellange termijn als gevolg van pensioneringen op te vangen alsmede vanwege het behouden van 'goed' personeel dat momenteel moeilijk uit de markt te halen is. Tevens hebben we de hogere rijksbijdragen vanuit de coalitieakkoordmiddelen (zie *Rijksbijdragen*) gebruikt voor een intensivering van formatie op niveau 2. Tevens heeft er in 2023 een éénmalige uitkering o.b.v. cao plaatsgevonden, welke tot € 1,4 mln. hogere lasten heeft gezorgd.

De hogere inzet personeel is bij te sturen in volgende jaren, zodat in lijn met de dalende studentenaantallen het aantal fte ook zal afnemen.

De overige personele lasten nemen toe met € 1,3 mln. met name veroorzaakt door een toename van de kosten voor personeel niet in loondienst ad € 1,3 mln. Deze toename sluit aan bij de hierboven genoemde reden voor toename van de bruto lonen & salarissen.

Overige lasten (-/- € 0,7 mln.)

De *overige lasten* (4.4) stijgen ten opzichte van de begroting. Deze stijging bestaat uit diverse relatief kleine afwijkingen op overige kosten zoals 'Software licenties' en 'Kantinekosten'. Deze kosten zijn hoger begroot dan uiteindelijk gerealiseerd.

5.1.4 Vooruitblik en begroting 2024

Het begrote exploitatieresultaat voor 2024 is € 2 mln. negatief. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2022 gingen we voor 2024 uit van een resultaat van € 0,5 mln. positief. Dit verschil van -/- € 2,5 mln. wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door een hogere (personele) inzet. Voor 2024 is middels formatieplannen per locatie een taakstelling ingesteld ten aanzien de formatie. Op deze manier wordt geprobeerd de formatie voor personeel af te bouwen. Daarnaast zijn er additionele middelen vrijgemaakt en opgenomen in de begroting ten behoeve van de strategische speerpunten LLO, duurzaamheid, flexibilisering, vitaliteit en digitalisering.

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen de realisatie 2023 en de begroting 2024.

Vooruitblik en begroting 2024

Categorieën	begroting	werkelijk	verschil
<i>bedragen x €1.000</i>	2024	2023	
3.1 Rijksbijdragen	123,8	121,5	2,3
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1,8	2,4	-0,6
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1,5	1,9	-0,4
3.4 Baten werk in opdracht van derden	5,9	7,9	-2,0
3.5 Overige baten	3,0	3,5	-0,5
4.1 Personeelslasten	103,1	111,2	-8,1
4.2 Afschrijvingen	9,2	8,4	0,8
4.3 Huisvestingslasten	8,6	9,4	-0,8
4.4 Overige lasten	17,0	16,9	0,1
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-1,9	-8,8	6,9
6 Financiële baten en lasten	-0,1	1,1	-1,2
8 Resultaat deelnemingen	-	0,1	-0,1
Saldo Baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-0,1	1,1	-1,2

Rijksbijdragen (-/- € 2,3 mln.)

De *Rijksbijdragen* (3.1) nemen ten opzichte van 2022 in 2023 toe. Dit wordt deels veroorzaakt door toename van de lumpsum en daarnaast de toename van te ontvangen kwaliteitsgelden MBO.

Baten werk in opdracht van derden (-/- € 2,0 mln.)

Ten opzichte van 2023 zullen de *baten werk in opdracht van derden* (3.4) afnemen met € 2,0 mln. De reden van deze afname heeft te maken met de verwachte afname van de inburgeringsactiviteiten en de afname in educatiegelden. In 2023 ook enkele éénmalige vergoedingen ontvangen. De baten met betrekking tot LLO zullen naar verwachting wel stijgen.

Overige baten (-/- 0,5 mln.)

De *overige baten* (3.5) zullen naar verwachting gaan afnemen. Dit betreft het saldo van diverse toe- en afnames in de baten van onder andere detacheringen.

Personeelslasten (-/-€ 8,1 mln.)

Ten opzichte van 2023 zullen de *personeelslasten* (4.1) naar verwachting afnemen met € 8,1 mln. De formatiebegroting is afgezet tegen de geprognosticeerde inzet per 1 januari 2024. Voor een groot gedeelte wordt dit veroorzaakt door een lagere taakstelling. De formatie wordt in overwegende mate bepaald aan de hand van de meest recente studentenaantallen. Door de verwachte lagere studentenaantallen is er minder formatie benodigd. Halverwege 2023 zijn de NPO middelen komen te vervallen waardoor er minder in te zetten formatieruimte is.

Daarnaast verwachten we dat de overige personele lasten zullen afnemen als gevolg van minder aanspraak op de thuiswerk-regeling en het inzetten van minder externe inhuur.

Huisvestingslasten (-/- € 0,8 mln.)

De *huisvestingslasten* (4.3) zullen in 2024 gaan afnemen. Deze afname is een gevolg van het opzeggen van de huur van kantoorruimte aan het Winschoterdiep. Daarbij is ook begroot dat er minder gebruik zal worden gemaakt van externe huurlocaties vanwege gestegen kosten.

5.2 Risicomanagement

Risicomanagement geeft ons op gestructureerde wijze inzicht in de kansen en risico's van het Alfa-college en/of van een bepaald thema. Door te structureren kunnen we tijdig (bij) sturen op het realiseren van onze (strategische) doelen en het borgen van de continuïteit en compliance.

Binnen het Alfa-college ontstaat steeds meer bewustwording ten aanzien van risicomanagement. We hebben in 2023 stappen gemaakt met het opstellen van het risicobeleid en het risicoprofiel. Er zijn verkennende gesprekken gevoerd over applicaties (software) wat ons gaat helpen bij het inzichtelijk maken van risico's en de monitoring. In relatie tot de campusontwikkeling (duurzaamheid en vitaliteit) hebben we risico's geïdentificeerd en geanalyseerd. We hebben tevens risicoanalyses uitgevoerd op het gebied van fraude en IBP. Daarnaast hebben we een IT Maturityscan uit laten voeren t.a.v. IT Risicomanagement. We streven ernaar om risicomanagement verder te integreren in onze P&C-cyclus (Alfa-kompas). Onze risicobereidheid is in algemene zin gering.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne beheersings- en controlesysteem heeft zowel betrekking op het onderwijs als op de ondersteunende processen in onze organisatie. Hieronder wordt aangegeven hoe ons interne beheersings- en controlesysteem functioneert:

- *Strategisch beleid*: De strategische koers is uitgewerkt rondom de drie koersuitspraken. Dit is verder vertaald naar de vijf strategische speerpunten in de Routekaart waarbij doelstellingen en stuurinformatie zijn vastgesteld. Het Alfa-Kompas (als instrument in de P&C-cyclus) helpt ons bij het monitoren en bijsturen om onze strategische koers te realiseren.
- *Integrale rapportage*: In de P&C-cyclus (Alfa-kompas) wordt driemaal per jaar (oktober, februari en juni) terug- en vooruitgekeken. Dit zijn de zogenoemde Navigatiedagen. Op basis van de vooraf bepaalde stuurinformatie in de Routekaart wordt een rapportage (GPS) opgesteld (data en duiding) als input voor de Navigatiedagen met het College van Bestuur en de directie over de voortgang en prognose 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 beleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen inzichtelijk worden gemaakt. We maken vorderingen met het beleidsrijk begroten. 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
- Het Alfa-college past het three lines model toe bij de inrichting van de organisatie om aantoonbaar integraal in control te zijn op de strategische ontwikkelingen en de continuïteit van de organisatie. Een transitie van waardegedreven naar een waarden- en datagedreven organisatie moet hierbij ondersteunen.
- *Kwaliteitszorgsysteem leerproces*: We monitoren de kwaliteit van het onderwijs en de examinering aan de hand van dialoog en relevante indicatoren als onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. Aan opleidingen die niet voldoen aan de minimale eisen van de eisen die gesteld worden in het toezichtskader van de Inspectie voor het Onderwijs besteden we extra aandacht
- *Interne audits*: Het Alfa-college zet interne audits in als instrument om de besturingsfilosofie aangaande continu verbeteren te realiseren en om aanvullende zekerheid te verkrijgen ten aanzien van het realiseren van de strategie en het borgen van de continuïteit en compliance. In 2023 hebben we een intern audit framework opgezet. Als onderdeel daarvan hebben we een intern auditbeleid en een intern auditplan opgesteld. Naast de interne audits gericht op het leerproces hebben we voor het eerst ook een interne audit gericht op ondersteunende processen uitgevoerd. We zijn gestart met een audit over de inkoopfunctie. Deze audit heeft waardevolle inzichten en aanbevelingen opgeleverd.
- *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*: 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. In 2023 zijn diverse verbeteringen vanuit het Verbeterregister, de Benchmark en het Jaarplan IBP opgepakt.
- *Interim controle*: In de rapportage van zijn jaarlijkse interim controle geeft de accountant zijn bevindingen weer naar aanleiding van zijn onderzoek naar de bedrijfsvoering en de processen. Ook dit jaar is de interim controle 2023 uitgevoerd op de hoofdlijnen van de bedrijfsprocessen.
- *Frauderisico analyse*: In 2023 zijn we gestart met het uitvoeren van een frauderisico analyse. We hebben frauderisico's geïdentificeerd en geanalyseerd aan de hand van kans en impact. Vervolgens hebben we beheersmaatregelen in kaart gebracht en vervolgacties benoemd.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Studentenwelzijn

Diverse onderzoeken tonen aan dat het niet goed gesteld is met de mentale gezondheid van studenten. Tijdens de coronacrisis is het welzijn van veel studenten onder druk komen te staan. Inmiddels zijn de coronamaatregelen verleden tijd, maar we zien nog steeds de impact hiervan op onze studenten (zie Veilige School). Dit komt boven op de zorgen die zij al hadden over sociale ongelijkheid, het vinden van een woning, de klimaatcrisis, enzovoort. Het verminderde welbevinden van mbo-studenten heeft direct invloed op de primaire taak van het Alfa-college. De persoonlijke begeleiding van studenten is een belangrijk middel dat we inzetten om het welbevinden van studenten te bespreken.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor docenten mbo kenmerkt zich in het algemeen door krapte. Dit wordt met name veroorzaakt door toenemende benodigde instroom van docenten. Gegeven de tekorten die momenteel spelen in het bedrijfsleven in veel sectoren, zal ook dit zijn effect hebben op de tekorten aan docenten in de beroepsgerichte vakken in het mbo. Het Alfa-college speelt hierop in door te werken aan en met een strategisch personeels-ontwikkelplan en door te kiezen voor duurzame relaties.

Demografische krimp

Tegelijkertijd maakt het Alfa-college deel uit van een regio waar sprake is van (voorspelde) demografische krimp. Het aantal huishoudens en de omvang van de bevolking zullen naar verwachting in een aantal omliggende regio's (verder) dalen. Het aantal studenten dat deelneemt aan reguliere leertrajecten neemt dus af. We anticiperen op deze verandering door in DNA-verband aan de slag te gaan met een doorlichting van het opleidingsportfolio, maar ook door in te zetten op Leven Lang Ontwikkelen t.b.v. een sterke regio. De impact hiervan op het financiële resultaat is momenteel nog beperkt, maar zal in toekomst naar verwachting stijgen.

Financiën

Het Alfa-college voldoet aan de streefwaarden van de financiële ratio's. Onzekerheden ten aanzien van de demografische krimp in combinatie met het wegvallen van (tijdelijke) middelen (NPO) en de verschuiving van BOL naar BBL kunnen een aanzienlijke financiële impact hebben. Dat maakt dat we extra alert zijn op de ontwikkeling van de financiële situatie en daarop bijsturen. In het bijzonder besteden we extra aandacht aan het strategisch personeels-ontwikkelplan en investeringen. Daarnaast heeft inflatie invloed op de financiën van het Alfa-college. Dit vraagt om verscherpte aandacht ten aanzien van de liquiditeit, zodat er tijdig kan worden (bij)gestuurd.

Operationele activiteiten

LLO is een nieuwe activiteit voor het Alfa-college. Dit brengt risico's met zich mee ten aanzien van de interne administratie, ICT en fraude. We nemen maatregelen om deze risico's te reduceren. We passen de interne administratie aan, zodat we de opbrengsten en kosten kunnen monitoren. Het CRM-systeem implementeren we met de nodige zorgvuldigheid. En aan de hand van frauderisicomanagement brengen we de benodigde controles in kaart. Ook voor andere operationele activiteiten bestaat het risico op fraude. Het bestrijden van fraude realiseren we door een sterke ethische cultuur te creëren die fraude ontmoedigt en robuuste interne controles te implementeren om waargenomen fraudemogelijkheden te minimaliseren. We werken continu aan het verbeteren van deze aanpak binnen de context van de organisatiecultuur onder andere door een frauderisicoanalyse op te stellen die jaarlijks wordt besproken.

met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De mogelijke impact van deze risico's op het financiële resultaat is gering.

Financiële verslaglegging

De samenwerking met Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra) en Noorderpoort op het gebied van LLO brengt een beperkt risico met zich mee ten aanzien van de financiële verslaglegging. Deze samenwerking vraagt om een degelijke verdeling van opbrengsten en kosten. We voeren hier in gezamenlijkheid gesprekken over en nemen maatregelen om de betrouwbaarheid van de financiële verslaglegging te waarborgen. Daarnaast volgen we regels en richtlijnen als het gaat om waarderingsvraagstukken ten aanzien van balansposten waarbij subjectiviteit een rol speelt om het risico op onjuiste waarderings te reduceren.

Wet- en regelgeving

We verwachten dat het Alfa-college in de toekomst zal moeten voldoen aan wetgeving over duurzaamheidsverslaglegging (Corporate Social Reporting Directive). We zijn gestart met het verkennen van de impact hiervan op onze organisatie.

5.3 Notitie helderheid

De notitie Helderheid 2004 geeft aan de hand van acht thema's duidelijkheid over de interpretatie en toepassing van de bekostigingsregels. Per thema leggen we verantwoording af over de wijze waarop we de bekostigingsregels hebben toegepast.

Thema 1: Uitbesteding

Bij het Alfa-college is er in 2023 geen bekostigd onderwijs uitbesteed aan een andere, al dan niet bekostigde, instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten.

De beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten is met ingang van 15 april 2021 in werking getreden en bevat de voorwaarden waaronder bekostigde MBO-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten. Deze beleidsregel vervangt thema 2 van de Notitie Helderheid. Verantwoordingsjaar 2023 is het eerste jaar dat de verantwoording over private activiteiten in het bestuursverslag opgenomen dient te worden.

Het Alfa-college zet publieke middelen in voor private niet-bekostigde activiteiten die bijdragen aan het realiseren van ons onderwijs. Deze activiteiten moeten een meerwaarde hebben voor onze studenten. We voldoen daarmee aan de voorwaarde dat private activiteiten in lijn zijn met en meerwaarde opleveren voor de bekostigde wettelijke taak.

Met LLO dragen we kennis over ten behoeve van de maatschappij (omvang € 1,5 mln). Daarnaast zien we het als onze publieke taak om de regionale arbeidsmarkt te ontwikkelen en daar vanuit onze maatschappelijke opdracht een bijdrage aan te leveren. Het Alfa-college stelt zich dan ook op het standpunt dat de LLO-activiteiten dusdanig verweven zijn met onze publieke taak dat die op zichzelf niet aan te merken zijn als private activiteiten.

Voor de activiteiten die we aanbieden aan derden maken we gebruik van een calculatiemodel met de integrale kostprijs als uitgangspunt. We passen hierbij bedrijfseconomische principes toe en baseren de berekening op een realistische raming van kosten, inclusief een marktconforme risico-opslag. Dit draagt bij aan het voorkomen van oneerlijke concurrentie. Financiële resultaten van private activiteiten waarbij publieke middelen zijn ingezet voegen we toe aan of brengen we ten laste van het publieke eigen vermogen, uitgezonderd de baten ten aanzien van inburgeringsactiviteiten. We monitoren de financiële resultaten van (private) activiteiten en leggen verantwoording hierover af in specifieke rapportages.

In onderstaande overzicht verantwoorden we de niet-bekostigde activiteiten die we op basis van onze inhoudelijke assessment, de beleidsregel en opvolgende correspondentie van OCW hebben onderkend. Hierbij hebben we enkel de activiteiten met een bate groter dan € 100.000 onderkend.

De private activiteiten zijn onderdeel van de baten werk in opdracht van derden (€ 7,8 mln., waarvan € 1,9 mln. privaat) en Overige baten (€ 3,5 mln., waarvan € 1,5 mln. privaat).

De overige baten werk in opdracht van derden betreft een groot aantal verschillende activiteiten waarvoor baten worden ontvangen van onderwijsinstellingen, gemeenten, zorginstellingen, MBO-raad, etc. voor resterende niet-zijnde publiek verleende diensten. Deze groep activiteiten is hieronder, vanwege de grote diversiteit en geringe financiële omvang per activiteit, verder niet toegelicht.

Baten werk in opdracht van derden	Publiek	Privaat	Totaal
Contractonderwijs	1.569.302	0	1.569.302
Inburgering	0	1.381.334	1.381.334
Overige baten werk in opdracht van derden	4.313.787	612.628	4.926.415
Totaal	5.883.089	1.993.962	7.877.051

Overige baten	Publiek	Privaat	Totaal
Opbrengst verhuur	0	168.899	168.899
Detachering personeel	714.080	174.536	888.616
Opbrengst catering	0	975.757	975.757
Opbrengst BPV	0	167.672	167.672
Overig	1.310.842	0	1.310.842
Totaal	2.024.922	1.486.864	3.511.786

Inburgering

Omvang van de baten (privaat)	€ 1.381.334
Omvang investering publieke middelen	n.v.t.
Beschrijving investering publieke middelen	Er wordt inzake inburgering niet geïnvesteerd met publieke middelen. Ingezet personeel wordt specifiek ingehuurd voor Inburgering, gebruik van ruimtes worden doorbelast.
Risicobeleid en beheer	De baten en lasten worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen. Voor inburgering is er een private bestemmingreserve van toepassing.
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van het Alfa-college en worden apart geadmistreerd. De uitvoering en invulling is de verantwoordelijkheid van een afzonderlijke organisatie eenheid.
Meerwaarde publieke investering	De activiteit sluit aan bij de maatschappelijke opdracht en onze strategische visie.

Verhuur van ruimtes, lokalen, etc.

Omvang van de baten (privaat)	€ 168.898
Omvang investering publieke middelen	€ 168.898
Beschrijving investering publieke middelen	De investering van publieke middelen bestaat uit het beschikbaar stellen van roerend en onroerend goed.
Risicobeleid en beheer	Verhuur van ruimtes voor contractactiviteiten gebeurt op basis van het kostprijsmodel; voor overige verhuur wordt hier ook gebruik van gemaakt. Betreft contracten voor bepaalde tijd, dus niet structureel van aard.
Meerwaarde publieke investering	Het verhuren van ruimtes heeft tot gevolg dat bedrijven en andere instellingen 'in huis' worden gehaald. Dit zorgt ervoor dat een onderwijsinstelling zijn relatie met werkgevers in de regio kan versterken, waardoor er mogelijk meer stageplaatsen en/of leerwerkplaatsen beschikbaar komen. Een intensievere samenwerking met werkgevers in de regio kan ook leiden tot meer en beter inzicht in de behoeften van werkgevers zodat het onderwijs daarop kan worden aangepast. Daarnaast wordt de doelmatigheid van het gebruik van gebouwen en materialen bevorderd.

Detachering

Omvang van de baten (privaat)	€ 174.536
Toelichting	Betreft overdracht van kennis (onderwijs) en met name ondersteuning bij taken van andere (publieke) instellingen of in samenwerkingsverband met andere onderwijsinstellingen. Detachering bij andere onderwijsinstellingen is aangemerkt als publieke activiteit door de bijdrage aan wettelijke, bekostigde taken en derhalve niet hier opgenomen.
Omvang investering publieke middelen	€ 174.536
Beschrijving investering publieke middelen	Inzet van uitvoerend personeel tegen integrale kostprijs
Risicobeleid en beheer	Betreft detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dus niet structureel van aard. Richtlijn is dat de gedetacheerde wordt bezoldigd conform de cao MBO, inclusief een opslag voor de werkgeverslasten. Per nieuwe detacheringsovereenkomst en/of verlenging worden tarieven vastgelegd en het doel van de detachering bepaald. Het financieel kader voor deze activiteiten is dat ze minimaal resultaatneutraal moeten zijn. Daarbij wordt als uitgangspunt de btw wetgeving gevolgd omtrent vrijgestelde en belaste detachering en de bijbehorende toe te rekenen kosten.
Meerwaarde publieke investering	Detachering van personeel, in welke vorm dan ook, kan leiden tot een grotere deskundigheid van docenten en wanneer die deskundigheid ook voor de bekostigde wettelijke taak kan worden benut, is er sprake van meerwaarde. Daarnaast bevordert het de persoonlijke en professionele ontwikkeling en daarmee de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van het werken in de mbo-sector.

Exploitatie kantine

Omvang van de baten (privaat)	€ 975.757
Omvang investering publieke middelen	€ 1.139.565
Beschrijving investering publieke middelen	Kostprijs van de omzet
Risicobeleid en beheer	Ten behoeve van de prijszetting maken we gebruik van kostprijsberekeningen.
Juridische en organisatorische inbedding	De activiteiten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van het Alfa-college en worden apart geadministreerd. De uitvoering en invulling is de verantwoordelijkheid van de facilitaire dienst.
Meerwaarde publieke investering	Exploitatie van de kantine levert een meerwaarde op voor het bekostigde onderwijs. Het versterkt de onderlinge verbinding; we leren elkaar beter kennen in de werk- en leergemeenschap die we vormen. Wanneer docenten en studenten gebruik kunnen maken van de voorzieningen van een kantine (broodjes, sappen en zuivel) dan leidt dat tot een betere motivatie en prestatie.

Exploitatie BPV (leerwerkbedrijven)

Omvang van de baten (privaat)	€ 167.672
Omvang investering publieke middelen	€ 120.086
Beschrijving investering publieke middelen	Studenten gebruiken voor de uitvoering van hun praktijkonderwijs materieel en leermiddelen. Het onderwijs in leerwerkbedrijven is een integraal onderdeel van het reguliere onderwijs. Het is niet eenduidig om de investering met publieke middelen op te knippen in een publiek en privaat deel. De keuze is gemaakt om enkel de materiële kosten als publieke investering aan te merken. De met het leerwerkbedrijf gemoeide personele inzet is daarmee volledig als publieke taak gekwalificeerd.
Risicobeleid en beheer	Private activiteiten worden getoetst aan de voorwaarden van de beleidsregel. De (publieke) investeringen worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen.
Meerwaarde publieke investering	Praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming, waaronder leerwerkbedrijven, zijn een belangrijk onderdeel van het kwalificatiedossier. Een groot deel van de activiteiten richt zich op dienstverlening, waarbij de deelname van derden wordt gevraagd. Een ander deel richt zich op de doelmatige bedrijfsvoering, zoals de verkoop van een product voortkomend uit het praktijkonderwijs. De financiële vergoedingen voor ontwikkelde producten en diensten, of de marge op een ingekocht product, worden beschouwd als een bijdrage aan de uitvoering van het praktijkonderwijs. Daarnaast zijn het extra faciliteiten voor medewerkers en studenten wat de tevredenheid bevordert, en maakt de zichtbaarheid van de leerbedrijven studenten enthousiast om werkervaring op te doen.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het kan voorkomen dat studenten ingeschreven worden voor een beroepsopleiding bij het Alfa-college, waarbij ze recht hebben op één of meer vrijstellingen voor (een) examen-onderde(e)l(en). Deze vrijstelling(en) word(t)(en) niet meegeteld als onderwijs-inspanning 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 een interne gedragscode.

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

Binnen het Studenten Service Centrum (SSC) van het Alfa-college is d.m.v. een interne procedure vastgelegd dat de student er schriftelijk toestemming voor moet geven, door middel van het afgeven van een cursusgeldverklaring, als het cursusgeld van een student wordt betaald door een derde (veelal

werkgever). De controle op aanwezigheid van een cursusgeldverklaring is onderdeel van de jaarlijkse interne controles die uitgevoerd worden door de Studentadministratie.

Het Alfa-college betaalt niet zelf lesgeld of cursusgeld voor studenten en ze heeft geen eigen fonds voor les- en/of cursusgeld. De studenten die openstaande rekeningen niet op tijd betalen worden regelmatig aangemaand.

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

Studenten mogen slechts eenmaal per schooljaar voor inputbekostiging bij ROD (Register Onderwijs Deelnemers) worden aangemerkt. Het komt echter voor dat studenten gelijktijdig staan ingeschreven voor meerdere opleidingen. 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 2023 van nieuw binnengekomen studenten voor het schooljaar 2023/2024 betreft 14 studenten. Het totaal aantal nieuw binnengekomen studenten per 1 oktober 2023 bedraagt 4.385. Het aantal nieuwe inschrijvingen per 1 oktober 2023 is gebaseerd op studenten die in het schooljaar 2023-2024 tussen 1-8-2023 en 1-10-2023 nieuw zijn gestart met een opleiding.

Het is wenselijk om studenten, die zijn ingeschreven bij educatie en inburgering, te stimuleren een beroepsopleiding te gaan volgen. Voor deze studenten wordt door de gemeente een overeenkomst afgesloten met een instelling om educatie-onderwijs te verzorgen. Hierbij gaat het o.a. om anderstalige studenten die nog niet zelfstandig het volledige beroepsopleidings-programma 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 student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

In het schooljaar 2023-2024 zijn van de tellingpopulatie van 1 oktober 2023 circa 425 studenten administratief 'omgezwaaid'. Deze meting is gebaseerd op de gegevens t/m 15 april 2024. De tellingpopulatie van 1 oktober 2023 heeft een grootte van 11.017 bekostigde studenten.

Horizontale stapeling:

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

Verticale stapeling:

Verticale stapeling wordt voorkomen, omdat studenten Alfa-college breed bij de kennismaking 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 2023 zijn in het totaal 4.035 diploma's uitgereikt. Hiervan zijn 133 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 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.

In 2023 zijn er geen maatwerk trajecten uitgevoerd waarbij een bijdrage is ontvangen van bedrijven of organisaties voor het op maat maken van het traject.

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. Dit betekent dat wij uitsluitend buitenlandse studenten, die rechtmatig in Nederland verblijven, meetellen voor onze bekostiging.

5.4 Continuïteitsparagraaf

Continuïteit

In dit hoofdstuk kijken we zowel terug als vooruit op de voor het Alfa-college relevante onderwerpen in relatie tot de continuïteit. Aan bod komen de verwachte ontwikkelingen op het gebied van (bekostigde) studentenaantallen, personele bezetting, huisvesting en van investeringen. Weergegeven wordt welke impact deze ontwikkelingen hebben op onze meerjaren balans en de staat van baten en lasten alsmede op de financiële kengetallen. Tevens kijken we in dit hoofdstuk vooruit naar onze belangrijkste risico's en onzekerheden en hoe we ons risicobeheersings- en controlesysteem daarop hebben afgestemd.

Ontwikkeling studentenaantallen

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal ongewogen bekostigde studenten in de beroepsopleidingen in de periode 2023 tot en met 2026 weergegeven. De aantallen 2023 zijn gebaseerd op de teldatum 1 oktober 2023. De prognoses voor de jaren na 2023 zijn bepaald op grond van de referentieraming MBO.

Ontwikkeling studentenaantallen	2022	2023	2024	2025	2026
procentuele ontwikkeling	5,0%	-5,2%	0,8%	-1,1%	-0,8%
aantal ongewogen bekostigde studenten	11.619	11.017	11.107	10.988	10.898

Bron: Eduarte 1/10 en Referentieraming DUO van 30/04/2024

In het Geïntegreerd Jaardocument 2022 is reeds aangegeven dat de verwachting was dat de daling van het aantal studenten in het beroepsonderwijs in 2023 zich zou voortzetten. We gingen uit van een daling van 2,19% in 2023. Dit is in werkelijkheid -/- 5,2% geworden. De verwachting is dat een daling van het aantal studenten de komende jaren op basis van de demografische ontwikkelingen zich verder zal ontwikkelen tot een afname van -1,02% in 2026 ten opzichte van 2023.

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 verwachting is dat de studentenaantallen vavo de komende jaren stabiel blijft.

Voor Educatie geldt dat we voor het reguliere aanbod voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van de inkoop door gemeenten. In 2022 is er een nieuwe overeenkomst gesloten met de arbeidsmarktregio Groningen. Deze kent een looptijd van 4 jaar. Voor de arbeidsmarktregio Drenthe is ook een overeenkomst getekend welke na 2024 afloopt.

Daarnaast zijn er de inburgeringstrajecten die door de studenten zelf worden ingekocht wanneer het de oude wet inburgering betreft (Wet Inburgering 2013). In 2023 hebben toch nog een groter aantal inburgeraars zich aangemeld dan verwacht voor de oude Wet inburgering 2013. Het wordt wel verwacht dat dit aantal inburgeraars in 2024 weer zal gaan dalen.

Inburgeraars die inburgering plichtig zijn vanaf 1 januari 2022 vallen onder een nieuw inburgeringsstelsel namelijk de Wet inburgering 2021. De gemeente gaat inburgering plichtige inburgeraars begeleiden. Gemeenten begeleiden ook gezinsmigranten en overige migranten. Deze tweede groep deelnemers betaalt bij ons hun inburgeringstraject zelf. Er zijn 3 nieuwe leerroutes om in te burgeren: de B1 route, de onderwijsroute en de zelfredzaamheidsroute. In Hardenberg is een overeenkomst getekend met gemeenten voor de B1 en zelfredzaamheidsroute. Hierbij wordt een stijgend aantal inburgeraars verwacht.

Het Alfa-college en het Noorderpoort willen het opleidingsaanbod Educatie en Inburgering in de arbeidsmarktregio Groningen samen verder vormgeven als één aanbieder onder de naam: Educatie & Inburgering. Organisatorisch is dit per 1-1-2024 ondergebracht bij het Alfa-college, inclusief het personeel dat van Noorderpoort is overgekomen. 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 zowel certificeerbare als ook niet-certificeerbare eenheden. Zo kunnen ook volwassenen, zowel werkenden als werkzoekenden, zich betekenisvol ontwikkelen door gedeelten van opleidingen te volgen.

We verwachten de komende jaren jaarlijks een toename van het aantal LLO-deelnemers. Op deze manier verwachten we de bedrijfseconomische effecten, 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. Ook

heeft LLO op die manier een regiofunctie door de arbeidsmarkt te versterken en de werkloosheid te verlagen.

Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de begrote formatie per personeelscategorie zich in 2024 tot en met 2026 ontwikkelt^[1], afgezet tegen de inzet 2023. De formatie 2023 betreft de stand ultimo kalenderjaar en voor de jaren 2024 t/m 2026 betreft het de gemiddelde inzet in fte gedurende het jaar.

[1]. Het aantal fte 2023 in deze tabel wijkt af van het aantal fte opgenomen in de definitieve begroting 2023 omdat deze is bijgewerkt naar de definitieve aantallen ultimo 2023.

Personeelscategorie	2022	2023	2024	2025	2026
Management	46,7	46,1	43,5	40	40
Fte onderwijsgevend personeel (OP)	761,1	747,8	706	650,3	650,3
Fte ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)	365,7	380,6	360,1	331,7	331,7
Totale formatie	1.173,50	1.174,50	1.109,60	1.022,00	1.022,00

De verwachting is dat de studentenaantallen de komende jaren teruglopen. We houden daarom voor zowel OP als OBP rekening met een daling van het aantal fte's. In 2022 hebben we besloten meer fte's in te zetten om de negatieve gevolgen van de coronapandemie op te kunnen vangen. In de prognose voor 2024 gaan we uit van een gemiddelde inzet van 1.109 fte en richting 2025 en 2026 daalt onze formatieve inzet naar 1.022 fte. 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 en kwantitatieve fricties te voorkomen, maken organisatorische eenheden strategische personeelsplannen. Het doel hiervan is om knelpunten nu en voor de toekomst inzichtelijk te krijgen en actieplannen op te stellen om deze knelpunten te voorkomen door o.a. scholings- en werving- en selectieactiviteiten.

Huisvesting

In het westen van de stad is in december 2023 samen met het bedrijfsleven, Noorderpoort en DC/Terra (en mede mogelijk gemaakt middels een SNN subsidie) een hub voor duurzaamheid en circulariteit ontwikkeld: 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. Enerzijds wordt hiervoor gekozen om kwalitatieve redenen. Anderzijds is dit een bewuste keuze om de te verwachten krimp voor de komende jaren te kunnen opvangen. De IT-hub Hoogeveen, de Health-hub Roden zijn hier voorbeelden van, welke aansluit 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 (kwantitatief). Zo wordt in 2024 afscheid genomen van de gehuurde kantoorruimte aan het Winschoterdiep. Hierbij is rekening gehouden met een verwachte toename van het aantal LLO-deelnemers.

In DNA verband wordt de samenwerking gezocht in huisvesting. Daar waar mogelijk delen we huisvesting. In 2024 zal deze strategische samenwerking steeds concretere vormen gaan krijgen.

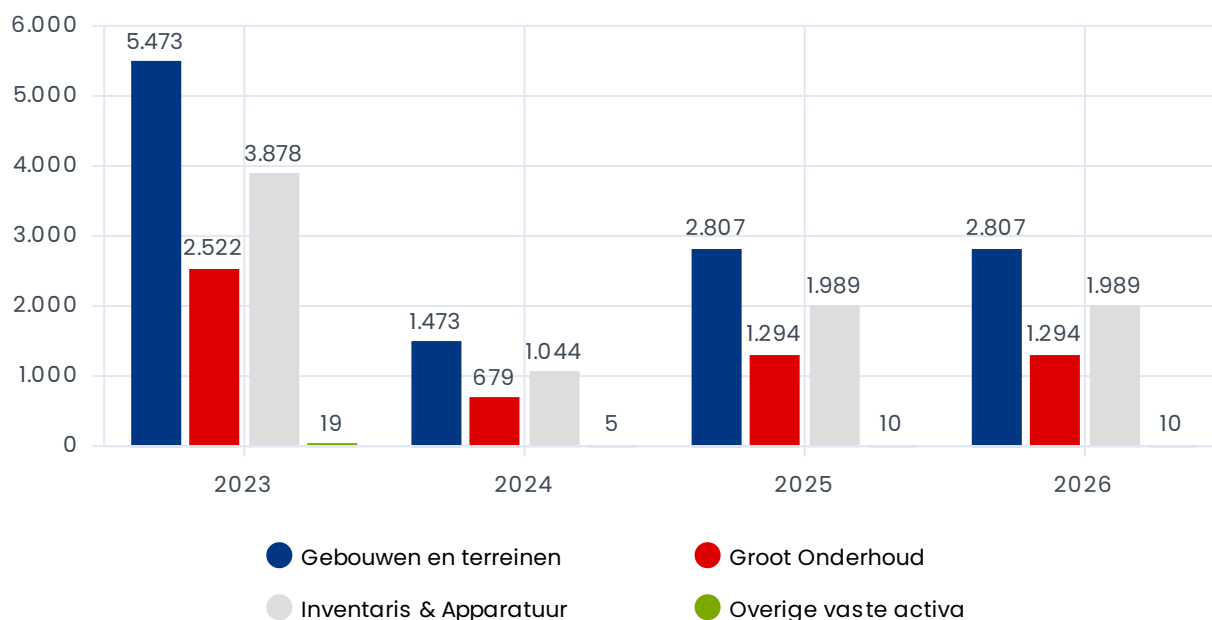
Ontwikkeling Investerings

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 locaties aan de Admiraal de Ruyterlaan, Kluiverboom, Kardingerweg, de vervanging van kantoor- en schoolmeubilair en audiovisuele apparatuur, met eigen middelen te financieren.

Ook voor de geplande nieuwe investeringen en het groot onderhoud wordt verwacht dat deze, gezien de ontwikkeling van de liquiditeitsratio de komende jaren, uit eigen middelen gefinancierd zullen kunnen worden.

Vanuit de meerjarenplannen houden wij rekening met investeringen voor regulier onderhoud en daaraan gerelateerde duurzaamheidsverbeteringen, reguliere vervanging van kantoor- en schoolmeubilair en audiovisuele apparatuur. De investeringen voor de verlenging van de gebruikshorizon van onze locatie aan de Kluiverboom zijn grotendeels uitgevoerd in 2023, met een uitloop naar 2024.

Meerjaren investeringen 2023-2026



Balans

Gezien de hierboven genoemde ontwikkelingen ontwikkelt de balans zich de komende jaren naar verwachting als volgt:

Activa (x € 1.000)	Realisatie 2023	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<i>Vaste activa</i>						
1.1.2 Materiële vaste activa	85.833	84.391	78.376	74.938	71.638	68.536
1.1.3 Financiële vaste activa	8.489	8.346	8.336	8.326	8.316	8.306
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>94.322</i>	<i>92.737</i>	<i>86.712</i>	<i>83.263</i>	<i>79.953</i>	<i>76.842</i>
<i>Vlottende activa</i>						
1.2.2 Vorderingen	7.378	4.575	4.725	4.835	4.983	4.705
1.2.4 Liquide middelen	14.371	15.037	16.268	16.018	15.951	14.970
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>21.749</i>	<i>19.612</i>	<i>20.993</i>	<i>20.853</i>	<i>20.934</i>	<i>19.675</i>
Totaal activa	116.071	112.349	107.705	104.116	100.887	96.517
Passiva (x € 1.000)	Realisatie 2023	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<i>Eigen Vermogen</i>						
2.1.1.1 Algemene reserve	55.075	54.919	53.132	53.445	53.832	54.198
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	2.609	2.432	2.189	1.946	1.704	1.460
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	818	-425	-425	-425	-425	-425
2.1.1.8 Statutaire reserves	1	1	1	1	1	1
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>58.503</i>	<i>56.927</i>	<i>54.897</i>	<i>54.967</i>	<i>55.111</i>	<i>55.233</i>
2.2 Voorzieningen	7.511	7.555	7.730	7.915	7.765	7.615
<i>Langlopende schulden</i>						
2.3	26.631	26.349	24.131	20.913	17.695	14.727
<i>Kortlopende schulden</i>						
2.4	23.426	21.518	20.947	20.321	20.316	18.943

Activa (x € 1.000)	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2023	2023	2024	2025	2026	2027
Totaal passiva	116.071	112.349	107.705	104.116	100.887	96.517

Toelichting op significante afwijkingen op de geprognosticeerde balans:

- *1.1.2 Materiële vaste activa:* Daling de komende jaren heeft te maken met dat de afschrijvingen hoger zijn dan de geplande investeringen in duurzaamheid en investeringen vanuit planvorming vanuit het onderwijs.
- *1.1.3 Financiële vaste activa:* gestage daling als gevolg van kapitaal terug storting van de deelneming LOC+.
- *1.2.3 Vorderingen:* De vorderingen blijven de komende jaren op hetzelfde niveau.
- *1.2.4 Liquide middelen:* de stijging wordt vooral veroorzaakt door een lagere stand van de liquide middelen ultimo 2023 als gevolg van de hoge voorgenomen investeringen in 2023 in de materiële vaste activa. In de komende jaren worden minder investeringen gedaan waardoor de liquide middelen weer licht kunnen groeien.
- *2.1 Eigen vermogen:* het eigen vermogen daalt in 2023 doordat de reserve NPO volledig is benut. In 2024 wordt nog een negatief exploitatieresultaat verwacht, maar de in de volgende jaren wordt weer een positief exploitatieresultaat verwacht waardoor het eigen vermogen weer zal stijgen.
- *2.2 Voorzieningen:* de omvang van de voorzieningen stijgt na 2023 geleidelijk. Dit wordt veroorzaakt door een toename van de gemiddelde loonkosten waarmee voorzieningen worden bepaald alsmede een toename in het deelnemen aan de voorziening duurzame inzetbaarheid.
- *2.3 Langlopende schulden:* De langlopende schuldpositie zal de komende jaren afnemen als gevolg van de reguliere aflossingen.

Staat van Baten en Lasten

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

Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)					
Staat van Baten en Lasten (x € 1.000)	Realisatie 2023	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Baten					
3.1 Rijksbijdragen	121.452	121.053	123.810	119.559	119.658
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	2.419	1.856	1.812	1.812	1.812
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.876	1.550	1.450	1.445	1.445
3.4 Baten werk in opdracht van derden	7.877	5.577	5.928	3.795	3.795
3.5 Overige baten	3.512	2.642	3.010	3.010	3.010
Totaal baten	137.136	132.678	136.010	129.620	129.720
Lasten					
4.1 Personeelslasten	111.241	107.973	103.120	93.852	93.849
4.2 Afschrijvingen	8.441	8.529	9.215	9.539	9.400
4.3 Huisvestingslasten	9.410	9.256	8.642	8.715	8.542
4.4 Overige lasten	16.890	16.475	17.006	17.346	17.693
Totaal lasten	145.982	142.233	137.983	129.451	129.484
Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	8.846-	9.555-	1.973-	169	236
6 Financiële baten en lasten	1.100	283	47-	89-	82-
8 Resultaat deelnemingen	50	-	10-	10-	10-
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	1.150	283	57-	99-	92-
Totaal resultaat	7.696-	9.272-	2.030-	70	144

Toelichting op significante afwijkingen op de geprognosticeerde staat van baten en lasten:

- **3.1 Rijksbijdragen:** Ondanks dalende studentenaantallen wordt verwacht dat er een stabiele ontwikkeling is van de Rijksbijdrage, mede omdat hier de jaarlijks structurele loon- en prijscompensatie in is verwerkt, samen met de kwaliteitsgelden.
- **3.2 Overheidsbijdragen/ subsidies overige overheden:** deze opbrengsten zullen de komende jaren naar verwachting redelijk gelijk blijven vanwege een aantal meerjarige subsidieprojecten.
- **3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden:** de baten voor het wettelijk cursusgeld nemen vanaf 2024 af in gelijke trend met de te verwachten afnemende studentenaantallen.
- **3.4 Baten werk in opdracht van derden:** mede door een verbeterde focus op LLO verwachten we dat de omzet op commerciële activiteiten de komende jaren zal toenemen.
- **4.1 Personeelslasten:** In de komende jaren zullen de personele lasten verder afnemen om de formatieve inzet weer in lijn te brengen met de dalende studentenaantallen.
- **4.2 Afschrijvingen:** de afschrijvingslasten zullen in het komende jaar nog stijgen door activa in aanbouw die gereedkomt (EnergieHub050), maar in de verdere jaren zullen de afschrijvingen een afnemend verloop zien. De investeringen in 2023 betreffen voornamelijk investeringen in gebouwen en terreinen met een lange afschrijvingsduur.
- **4.3 Huisvestingslasten:** De huisvestingslasten zullen vanaf 2024 toenemen ten opzichte van 2022. Deze toename is volledig toe te schrijven aan de toegenomen huur- en energielasten.
- **4.4 Overige lasten:** de overige lasten zullen vanaf 2023 naar verwachting weer gaan toenemen. In 2022 golden er ten dele nog restricties ten aanzien van bijvoorbeeld excursies en reizen waardoor er eveneens minder kosten zijn gemaakt. Vanaf 2023 worden excursies en reizen weer volledig uitgevoerd en nemen de kosten navenant toe. Tevens blijven de kosten stijgen als gevolg van de inflatie.
- **6. Financiële baten en lasten:** De daling van de lasten is een direct gevolg van de jaarlijkse aflossing op de leningenportefeuille wat leidt tot lagere rentelasten. In 2023 heeft een oprenting van de voorziening plaatsgevonden welke voor een forse bate heeft gezorgd.

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 2024 t/m 2026, inclusief de onder- en bovengrenzen, de normen en signaleringswaarden van OCW, is als volgt:

Bovenmatig Eigen Vermogen	2023	2024	2025	2026
Feitelijk Eigen Vermogen (* 1 mln.)	57685	53587	53930	54317
Normatief Eigen Vermogen (* 1 mln.)	106028	101832	101851	102803
Bovenmatig Eigen Vermogen	0	0	0	0
Ratio Eigen Vermogen	0,54	0,53	0,53	0,53

Het Alfa-college heeft in 2023 een ratio eigen vermogen van 0,55 en een bovenmatig eigen vermogen van € 0,00. Ook voor de komende jaren is zichtbaar dat het Alfa-college geen bovenmatig eigen vermogen zal hebben.

Solvabiliteit	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit (1)	50%	51%	53%	55%
Solvabiliteit (2)	57%	58%	60%	62%
Ondergrens (solvabiliteit 1)	32%	32%	32%	32%
Bovengrens (solvabiliteit 1)	50%	50%	50%	50%
Signaleringswaarde OCW	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%

De solvabiliteit loopt de komende jaren gestaag op. 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	2023	2024	2025	2026
Rentabiliteit	-0,06	-0,01	0,00	0,00
Norm	-	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	< 0	< -0,05	< -0,1	< -0,1

De rentabiliteit is in 2024 negatief door een negatief verwacht resultaat. De verwachting is dat we de komende jaren boven de signaleringswaarde OCW uitkomen.

Liquiditeit	2023	2024	2025	2026
Liquiditeit	0,93	1,00	1,03	1,03
Norm	1	1	1	1
Signaleringswaarde OCW	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75

De liquiditeit zal de komende jaren stabiliseren rond 1,0. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de geplande investeringen en negatief verwachte resultaten voor de komende jaren. De liquiditeit blijft stabiel rond de normwaarde en ruim boven de signaleringswaarde.

Absolte omvang liquide middelen	2023	2024	2025	2026
Omvang in €	14.371.000	16.268.000	16.018.000	15.951.000
Signaleringswaarde OCW	2.000.000	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	2023	2024	2025	2026
Huisvestingsratio	0,10	0,10	0,11	0,11
Norm	-	-	-	-
Signaleringswaarde OCW	> 0,15	> 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.

5.5 Informatiebeveiliging en privacy

2023 was een rustig jaar als het gaat om cybersecurityaanvallen bij het Alfa-college. Maar we realiseren ons dat we alert moeten blijven. Cybercriminelen ontwikkelen op een hoger tempo nieuwe en schaalbare aanvalsmethoden dan wij onze weerbaarheid kunnen verbeteren. Kunstmatige intelligentie of extended reality doen hun intrede in het onderwijs, en brengen nieuwe risico's en uitdagingen met zich mee voor informatiebeveiliging en privacy.

Om met deze informatiebeveiliging- en privacy uitdagingen om te gaan moeten we intensief samenwerken, zowel ter preventie van incidenten als tijdens en na incidenten. De wedloop met cybercriminelen kun je als individuele instelling niet winnen. We maken het meeste kans als we het samen doen. MBO digitaal biedt ons veel handvatten om onze cyberweerbaarheid te verbeteren binnen het programma Cyberveiligheid. Maar we zoeken ook de samenwerking met SURF en met andere MBO-instellingen zoals DC TERRA en Noorderpoort in de DNA-samenwerking.

Informatiebeveiliging

Weerbare organisaties werken risico gebaseerd. Het Alfa-college neemt sinds 2017 deel aan de Benchmark Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Sinds 2023 is dit voor Informatiebeveiliging een risico gebaseerd toetsingskader, namelijk het toetsingskader Informatiebeveiliging van de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA). Het Alfa-college heeft zich ten doel gesteld een volwassenheidsniveau van minimaal 3 te behalen voor alle statements van de toetsingskaders. We zijn daarin goed op weg. Om deze volwassenheid te behalen moeten de volgende zaken goed ingericht zijn; de Governance, het Risicomanagement en de Compliance van IBP. Het Alfa-college is volop bezig deze drie aandachtsgebieden te verbeteren en verder door te ontwikkelen. In 2023 is er een aantal onderzoeken uitgevoerd door externe partijen. De bevindingen uit deze onderzoeken zijn naast de volwassenheidsresultaten uit de bovengenoemde Benchmark input voor het verbeterregister, het jaarplan en de roadmap van Informatiebeveiliging en Privacy. Naast het cyberweerbaar maken van de organisatie is oefening ook van belang. In het voorjaar van 2023 heeft het Alfa-college meegedaan aan een cyberweerbaarheidsoefening OZON (oefening zonder onzinnige naam). We zijn vooral trots hoe we hier met z'n allen een mooi resultaat hebben neergezet. Het was een zeer uitgebreide oefening op strategisch, tactisch en operationeel niveau met goede resultaten en natuurlijk ook veel "lessons learned".

Privacy (AVG)

Naast het toetsingskader voor Informatiebeveiliging zoals hierboven beschreven, is er een Privacytoetsingskader waarmee het Alfa-college het volwassenheidsniveau meet van privacy, ook hier is

het ambitieniveau een volwassenheid van 3 voor elk statement. Een goede informatiebeveiliging, bescherming van persoonsgegevens van studenten, medewerkers en gasten is van groot belang. Van nog groter belang is dat het Alfa-college zorgvuldig omgaat met de persoonsgegevens van studenten en medewerkers en gasten. Dit betekent o.a. dat onze medewerkers goed geïnformeerd en getraind moeten zijn ten aanzien van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Door onbedoelde acties van medewerkers, maar ook studenten kunnen kwetsbaarheden ontstaan in de beveiliging, waardoor persoonsgegevens gelekt kunnen worden en door cybercriminelen misbruikt. Om medewerkers goed te informeren hebben we in 2023 een E-learning platform ter beschikking gesteld waar zowel trainingen voor Informatiebeveiliging als Privacy te vinden zijn. Ook heeft het Alfa-college meegedaan met de landelijke awarenessmeting georganiseerd door MBO digitaal. Algemene informatie over de AVG, 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;
- E-learning Platform.

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: 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 voorafgaand 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: Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none">- diploma entree-opleiding of niveau 1/AKA- diploma lbo, of vbo- vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg,- mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.- overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder de juiste vooropleiding 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>

Niveau De wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB Bijzonderheden

3	<p>Vakopleidingen:</p> <p>Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none">- diploma lbo, vbo- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg, mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.- overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo- diploma basisberoepsopleiding (niveau 2) of een diploma van een andere vakopleiding (niveau 3)	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder de juiste vooropleiding, 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 lbo, vbo- vmbo kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg, mavo, mavo-vbo of vmbo gemengde leerweg.- overgangsbewijs klas 3-4 havo/vwo- diploma basisberoepsopleiding (niveau 2) of een diploma van een andere vakopleiding (niveau 3)	<p>In uitzonderingsgevallen kan een instromer zonder de juiste vooropleiding 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>

Niveau De wettelijke eisen ten aanzien van vooropleidingsniveau, zoals bepaald in de WEB Bijzonderheden

4	Specialistenopleidingen: Voor inschrijving dienen instromers te beschikken over: - diploma mbo niveau 3 in zelfde beroep of opleiding	In uitzonderingsgevallen kan de een instromer zonder de juiste vooropleiding 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.
---	---	--

Bijlage 2 Onderwijsresultaten

Tabel rendement Entree

Entreerendement	Schooljaren		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Regio			
Admiraal	80,91%	75,00%	62,96%
Boumaboulevard	68,52%	63,33%	73,33%
Kardinge	90,70%	70,59%	89,13%
Kluiverboom	84,38%	78,33%	84,21%
Hardenberg	88,33%	81,94%	81,32%
Hoogeveen	76,47%	84,34%	70,11%
Totaal	81,64%	76,91%	77,27%

Jaarresultaat

Jaarresultaat	Schooljaren			Norm
	2018 t/m 2021	2019 t/m 2022	2020 t/m 2023	
Niveau				
Niveau 2	69,9%	71,2%	70,6%	67,0%
Niveau 3	72,6%	71,4%	70,6%	68,0%
Niveau 4	71,0%	69,0%	67,8%	68,0%

Diplomaresultaat

Diplomaresultaat	Schooljaren			Norm
	2018 t/m 2021	2019 t/m 2022	2020 t/m 2023	
Niveau				
Niveau 2	60,2%	62,3%	63,2%	61,0%
Niveau 3	72,9%	73,3%	73,2%	70,0%
Niveau 4	74,2%	72,1%	71,1%	70,0%

Startersresultaat

Startersresultaat				
	2018 t/m 2021	2019 t/m 2022	2020 t/m 2023	Norm
Niveau				
Niveau 2	83,2%	83,4%	82,4%	79,0%
Niveau 3	82,4%	82,8%	82,8%	82,0%
Niveau 4	84,4%	83,7%	82,6%	82,0%

Bijlage 3 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	
Dokters,- tandarts,- en apothekersassistent		X		
Elektrotechniek	X	X	X	
Engineering	X	X		
Entree-opleidingen	X	X	X	
Facilitaire dienstverlening	X	X	X	
Financiële opleidingen	X	X	X	
Haarverzorging	X	X		
Horeca	X	X	X	
Hout en Meubel	X	X	X	
ICT	X	X	X	
Installatietechniek	X	X	X	
Interieurdesign	X			
Juridische opleidingen	X			
Koudetechniek	X			
Maintenance	X			
Beroepshavo Marketing & Techniek	X			
MBO-verpleegkunde	X	X	X	
Mode	X			
Motorvoertuigentechniek		X		
Mediavormgever & software developer	X	X	X	
Onderwijsassistent	X	X	X	
Procestechiek		X		
Schoonheidsverzorging	X	X		

Opleiding	Groningen	Hoogeveen	Hardenberg	Assen
Secretariële opleidingen	X	X	X	
Pedagogisch werk	X	X	X	
Sport en Bewegen	X		X	X
Transport en logistiek	X	X	X	
Uniformberoepen	X	X		
Vavo (vmbo- tl/havo/vwo)	X			
Verzorgende-IG	X	X	X	

Bijlage 4 Medewerkers

4.1 Formatie

Formatie in aantallen M/V

Regio	Man	Vrouw	Totaal
Bedrijfsvoering	102	206	308
CvB/Bestuursdiensten	7	11	18
Regio Groningen	342	455	797
Regio Hardenberg	53	121	174
Regio Hoogeveen	84	124	208
Eindtotaal	588	917	1.505

Formatie in aantallen tijdelijk/vast

Regio	Tijdelijk	Vast	Totaal
Bedrijfsvoering	32	276	308
CvB/Bestuursdiensten	2	16	18
Regio Groningen	186	611	797
Regio Hardenberg	26	148	174
Regio Hoogeveen	46	162	208
Eindtotaal	292	1.213	1.505

Formatie FTE M/V

Regio	Man	Vrouw	Totaal
Bedrijfsvoering	91,4	160,7	252,1
CvB/Bestuursdiensten	6,6	9,8	16,4
Regio Groningen	282,7	329,5	612,2
Regio Hardenberg	47,8	86,8	134,6
Regio Hoogeveen	73,2	86,1	159,3
Eindtotaal	501,7	672,9	1.174,6

Formatie in FTE tijdelijk/vast

Regio	Tijdelijk	Vast	Totaal
Bedrijfsvoering	24,5	227,6	252,1
CvB/Bestuursdiensten	1,8	14,6	16,4
Regio Groningen	123,5	488,7	612,2
Regio Hardenberg	18,8	115,8	134,6
Regio Hoogeveen	31,0	128,3	159,3
Eindtotaal	199,6	975,0	1.174,6

Formatie FTE uitzend/payroll

Uitzenden/detacheren	2023	2022	2021
OP	0,9	1,2	2,3
OBP	2,1	3,1	4,5
Payroll			
OP	0,8	1,0	0,7
OBP	1,0	1,3	1,0
Totaal	4,7	6,6	8,5

4.2 Samenstelling medewerkersbestand

Leeftijdsverdeling

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal
>64 jaar	27	20	47
55-64 jaar	136	217	353
45-54 jaar	153	252	405
35-44 jaar	158	234	392
25-34 jaar	102	181	283
<25 jaar	12	13	25
Eindtotaal	588	917	1505

Betrekkingsofvang

Regio	Aantal medewerkers			Totaal
	<1 fte	1 fte	>1 fte	
Bedrijfsvoering	211	97		308
CvB/Bestuursdiensten	9	9		18
Regio Groningen	594	202	1	797
Regio Hardenberg	130	44		174
Regio Hoogeveen	142	66		208
Eindtotaal	1086	418	1	1505

Verhouding M/V management

	Aantal medewerkers	
	Man	Vrouw
CvB	2	
concerncontroller		1
directeur	3	5
manager bedrijfsvoering	2	2
opleidingsmanager	16	17
totaal	23	25
deel van het totaal	48%	52%

4.3 Loopbaan en ontwikkeling

Professionalisering en ontwikkeling in cijfers



Vacatures

Aantal vacatures	2023	2022	2021	2020
OP	26	70	81	48
OBP	67	89	100	53
Totaal	93	159	181	101

Loopbaan en mobiliteit

Loopbaantrajecten	2023	2022
Aantal medewerkers individuele loopbaantrajecten	23	19
Aantal loopbaangesprekken	38	28
WW-ers		
Totaal aantal WW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2023)	7	16
Totaal aantal BW-ers dat daadwerkelijk een uitkering ontvangt (dec. 2022)	17	22
In traject bij een re-integratiebureau	3	10

Bijlage 5 Invloed belanghebbenden

Relevante belanghebbenden	Ingezette middelen/vormen	Invloed blijkt uit
Bedrijven/instellingen	Bijeenkomsten met het werkveld	
	bedrijfsbezoeken/excursies	Regionale inkleuring onderwijsprogramma
	Gastlessen door werkveld medewerkers	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 6 Samenstelling RvT, OR, SR en IAR

De Raad van Toezicht kende ultimo 2023 de volgende samenstelling:

- Annelies Bakelaar MBA, voorzitter
- Anita van Nimwegen-Mulder MGM, vice-voorzitter en lid auditcommissie
- mr. Geert Buiten, lid en voorzitter auditcommissie
- Willemijn Zwart MA, lid en voorzitter onderwijscommissie
- Lusanne Tehupuring MA, lid en lid onderwijscommissie
- Drs. Henk Meines, lid auditcommissie

De Ondernemingsraad kende ultimo 2023 de volgende samenstelling:

- Tjeerd Beijleveldt, voorzitter
- Gerlinde Eikens, vice-voorzitter
- Jan Brouwer, secretaris
- Els van Schaik, lid
- Arjen Valk, lid
- Claudia van der Veen, lid
- José Verhage, lid
- Suzanne Jansen, lid
- Hermen van Sloten, lid
- Okko Korvemaker, lid
- Alfred Gruppen, lid
- Sanne Piek, lid

De Studentenraad kende ultimo 2022 de volgende samenstelling:

- Hanling Su, locatie Admiraal de Ruyterlaan, voorzitter
- Mika Wessels, locatie Hardenberg, penningmeester
- Bryan Brouwer, locatie Hoogeveen, lid
- Robin Kors, locatie Admiraal de Ruyterlaan, lid
- Joost Siesling, locatie Admiraal de Ruyterlaan, lid
- Zoë Rieks, locatie Kluiverboom, lid
- Jeuneau Boekhoudt, locatie Boumaboulevard, lid
- Shayro Mamber, locatie Kardinge, lid
- Noell Schulte, locatie Hardenberg, lid

Adviesraad (voorheen Instellingsadviesraad)

In 2023 hebben de volgende leden de bijeenkomst van de Adviesraad bijgewoond:

- De heer E. Bos, Groningen City Club
- De heer G. Vos, Enedjaiz
- De heer R. Wolters, provincie Groningen
- Mevrouw R. Mossel, NNCZ
- Mevrouw R. Knotters, Woon- en zorgcentrum De Westerkim
- De heer P. Boonstra, Health Hub Roden
- De heer E. Otten, Webstores
- De heer M. Kirchner, Baalderborggroep
- Mevrouw M. Meuleman, Fokker

- Mevrouw. M Huisinga, De Jong Laan
- De heer. R. Houthoofd, Larcom
- De heer G. Flinterman, Robin Good
- Mevrouw A. Bezuyen, CKC Drenthe
- De heer v.d. Graaf, van Wijnen
- De heer J. Leijssenaar, Webba
- Mevrouw A. Vellinga, Vincent van Gogh, Drenthe
- De heer R.J. Benjamins , CSG Groningen

Bijlage 7 (Neven)functies CvB en RvT

De heer drs. W. Moes, voorzitter College van Bestuur

(neven-)functies gebonden aan de functie:

- lid bestuur MBO Raad (per 1 december 2023)
- lid bestuur Christelijke Federatie MBO
- lid regionaal monitoring comité Just Transition Fund
- lid stuurgroep leefbaarheid en veiligheid Noordelijke Wijken (Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid) gemeente Groningen
- lid stuurgroep Werken aan Ontwikkeling (LLO), Nationaal Programma Groningen
- lid stuurgroep Akkoord van Groningen
- bestuurslid GOA Publiek, Groningen
- lid ThemaAdviesCommissie Kwalificeren en Examineren SBB
- lid Sectorkamer ICT/creatieve industrie van SBB; laatste jaar voorzitter
- commandiet LOC+ Hardenberg
- lid arbeidsvoorwaardencommissie van de PO-Raad

(neven-)functies niet gebonden aan de functie:

- lid comité van aanbeveling stichting Present Groningen
- lid Raad van Toezicht SKSG Kinderopvang Groningen
- lid werkveldadviescommissie pedagogische wetenschappen, RuG

De heer mr. E.R. van der Werff, lid College van Bestuur

(neven-)functies gebonden aan de functie:

- lid Program Board Dutch Tech Zone
- lid bestuur Duits in de beroepscontext

(neven-)functies niet gebonden aan de functie:

- lid Raad van Toezicht IT Hub Hoogeveen
- lid Raad van Toezicht Accare

Mevrouw Annelies Bakelaar MBA, voorzitter Raad van Toezicht

- bestuurder Biblionet Drenthe
- lid algemeen bestuur VOB (Vereniging Openbare Bibliotheken)
- lid algemeen bestuur SPN
- lid Raad van Toezicht Travers
- Vereniging Tesselschade Adelt, onbezoldigd voorzitter bestuur afdeling Groningen

Mevrouw Willemijn Zwart MA, lid Raad van Toezicht

- lid Raad van Toezicht CVO Zuid-West Fryslân
- bestuurslid Genootschap Onze Taal
- kandidaat-senator PvdA
- lid denktank Wiardi Beckman Stichting
- directeur Komvoor BV (tot oktober 2023)
- docent Nederlands, Het Stedelijk, Enschede

- lid straatnamencommissie, gemeente Enschede

De heer Geert Bouter, lid Raad van Toezicht

- eigenaar de Volharding
- voorzitter Raad van Commissarissen Nedmag BV, Veendam
- lid Raad van toezicht GSV, Groningse Schoolvereniging, Groningen
- lid Investor Board Carduso Capital, Groningen
- Lid Raad van Toezicht Zorgcollectief ZuidWest Drenthe
- bestuurslid Stichting Topvolleybal Groningen

Mevrouw Anita van Nimwegen-Mulder, lid Raad van Toezicht

- lid Raad van Bestuur Caparis

Mevrouw Lusanne Tehupuring, lid Raad van Toezicht

- mede-eigenaar & CEO Enatom

De heer Henk Meines, lid Raad van Toezicht

- directeur UWV
- lid Raad van Toezicht Voortgezet Onderwijs Noord Groningen
- lid verantwoordingsorgaan Pensioenfonds UWV

Bijlage 8 Realisatie kwaliteitsafspraken

In deze bijlage zijn de beloften weergegeven vanuit de Kwaliteitsagenda 2019–2022 die nog onze aandacht vroegen het eerste half jaar van 2023. Beschreven is hoe de stand van zaken en actiepunten waren december 2022 (zoals opgenomen in het jaarverslag 2022). In de laatste kolom is de stand van zaken weergegeven van najaar 2023 en wordt aangegeven bij welke ambities het een vervolg krijgt in de Kwaliteitsagenda 2024–2027.

Speerpunt 2 Gelijke kansen

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar '23
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Aansluiting havo-mbo	Ligt het startersresultaat van havo-leerlingen die zijn overgestapt in 2022 10% hoger dan in 2017-2018.	Het startersresultaat van havo-leerlingen is niet toegenomen. Het startersresultaat is gedaald. Deze belofte steken we in vanuit de bedoeling van de belofte: een goede aansluiting voor havo-leerlingen op het mbo realiseren. Zie daarvoor de belofte hiervoor 'Hebben alle leerlingen die zijn overgestapt van het havo naar het mbo en dat wensen de ontwikkelde mbo-schakelprogramma's gevolgd'.	Op opleidingsniveau zijn er filmpjes gemaakt om toekomstige studenten (van alle niveaus) een beter beeld te geven van de opleiding, zoals de lessen en stagelopen. Deze filmpjes zijn als aanvulling op de open dagen vanaf schooljaar 22-23 ingezet zodat online men ook een goed beeld kan vormen van de opleiding. Voor al onze studenten, dus ook de instroom vanuit havo, streven we naar flexibele maatwerktrajecten. Zo willen we goed aansluiten bij onze nieuwe studenten en zorgen voor een succesvolle plaatsing. Flexibilisering is ook een van onze strategische speerpunten en zo doende wordt daar	Er is afgelopen jaar veel gewerkt aan de achterkant/systeemkant t.a.v. flexibilisering. Er is zodoende meer facilitering voor teams om meer en beter met flexibilisering aan de slag te gaan. Zo is er bijv. een herontwerptool in schooljaar 22-23 getest en wordt die vanaf schooljaar 23-24 ingezet. De tool bevat een koppeling met BOT en BPV-tijd en alle kerntaken en werkprocessen zijn overzichtelijk over de perioden en jaren verdeeld. Ook maakt de tool een koppeling met de studiewijzer (oerknal) en rooster systeem (xedule) en itslearning (om te zorgen voor zelfde coderingen/namen). De tool helpt zodoende om in leer- en exameneenheden het curriculum op te bouwen. In 2024 is voor alle eerstejaars flexibilisering mogelijk, vanaf augustus 2025 voor 1e en 2e jaars en vanaf 2026 voor alle studenten. Met het aanbieden van de flexibele leerroutes wordt het leren beter afgestemd op de individuele behoeften en mogelijkheden van studenten. Dus ook de

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar '23
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen Doorstroom mbo-mbo			ook gericht door alle opleidingsteams aan gewerkt.	aansluiting met havisten wordt nauwer gezocht. Daarnaast geeft flexibilisering studenten meer regie over hun eigen leerproces. Om flexibilisering te versnellen zijn er vanaf 23-24 projecten en activiteiten ondergebracht in het Alfa-college brede programma: Passende en logische leerroutes.
	<p>Percentage doorstroom: Entree 80%, niveau 2 70% en niveau 3 50%</p>	<p>De doorstroom percentages voor schooljaar 19-20 waren: Entree: 79% (belofte 75%) Niveau 2: 50% (belofte 65%) Niveau 3: 43% (belofte 30%)</p> <p>De meest recente cijfers van DUO zijn van schooljaar 20-21. Die zijn als volgt: Entree: 80% Niveau 2: 56% Niveau 3: 30%</p> <p>Vergeleken met de beloften eind 2022 is alleen Entree gerealiseerd. Vergelijken met de cijfers van eind 2020 zien we een lichte stijgende lijn bij Entree en niveau 2. Niveau 3 is gedaald.</p> <p>Er is een algemeen plan van aanpak gemaakt n.a.v. gedane onderzoeken vanuit de Kwaliteitsagenda in schooljaar 20-21 t.b.v. doorstroom mbo-mbo van Entree/NT2 en niveau 2 t/m 4. De eerste aanbeveling was een visie te ontwikkelen op LOB waarbinnen doorstroom aan de orde komt. De tweede aanbeveling was om te zorgen</p>	<p>Elke locatie voert het plan om doorstroom mbo-mbo te bevorderen uit. O&K speelt hierbij een verbindende rol over de locaties heen. Doorstroomcijfers worden besproken per locatie en concern breed.</p>	<p>Flexibilisering is een van onze strategische speerpunten en is opgenomen in onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bij doelstelling 2.1.</p> <p>Vanuit O&K zijn de plannen van aanpakken voor doorstroom mbo-mbo van de verschillende locaties geanalyseerd. Deze analyse is besproken in het directeurenoverleg. Afsproken is dat de uitvoering van de plannen van aanpak onder verantwoordelijk valt van de betreffende regiodirecteur op locatie en dat interne doorstroom onderdeel wordt van LOB.</p> <p>De doorstroom percentages voor schooljaar 19-20 waren: Entree: 79% Niveau 2: 50% Niveau 3: 43%</p> <p>De cijfers van schooljaar 20-21: Entree: 80% Niveau 2: 57% Niveau 3: 30%</p> <p>De cijfers van schooljaar 21-22: Entree: 76% Niveau 2: 52%</p>

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar '23
		<p>voor een goede aansluiting tussen opleidingen en om de onderwijsteams van verschillende niveaus meer met elkaar te laten samenwerken. Met dat plan heeft elke locatie een locatie specifiek plan gemaakt en voert dat uit om de interne doorstroom te bevorderen.</p> <p>In november 2022 is er nogmaals gekeken naar alle aanpakken voor verdere aanscherping om de interne doorstroom voor alle studenten te bevorderen. Alfa-college breed zien we als aandachtspunt daaruit om het doorstroombeleid te verbinden aan andere ontwikkelingen in het Alfa-college zoals flexibilisering en LLO. Ook willen we de definiëring en terminologie rondom doorstroom nog eens onder de loep nemen; wat verstaan we bijv. anno 2023 onder 'succesvolle doorstroom'.</p>		<p>Niveau 3: 27%</p> <p>Alle niveaus hebben minder doorstroom dan de gestelde beloften. Veel studenten stromen na het behalen van hun diploma uit naar arbeid gezien de aantrekkelijke arbeidsmarkt.</p> <p>Dit thema is opgenomen in onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bij doelstelling 2.1.</p>

Speerpunt 3 Jongeren in kwetsbare positie

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar 2023
Voortijdig schoolverlaten	Percentage VSV: Entree 27,5%, niveau 2 9,4%, niveau 3 3,5% en niveau 4 2,75%	<p>De beloften voor eind 2020 waren dezelfde VSV-percentages als de beloften voor eind 2022. De VSV-cijfers van schooljaar 19-20 zijn:</p> <p>Entree: 17,5% Niveau 2: 7,3% Niveau 3: 2,5% Niveau 4: 2,9%</p> <p>De VSV-cijfers van schooljaar 20-21 zijn:</p> <p>Entree: 19,5% Niveau 2: 6,8% Niveau 3: 3,2%</p>	<p>De aandacht voor VSV blijven we onverminderd voortzetten. Dit doen we o.a. door verder uitvoering te geven aan het plan van aanpak en coaches te scholen.</p> <p>Alle VSV-studenten van het Alfa-college worden gebeld. De meeste studenten vinden het prettig dat er gebeld wordt. We kijken wat we nog kunnen betekenen voor deze studenten. Dit</p>	<p>Terugkoppeling onderzoek VSV voorjaar 2023 in grote lijnen:</p> <p>VSV komt in alle leerjaren, niveaus en leerwegen voor. De vier belangrijkste uitschrijfredenen zijn niet gemotiveerd, andere verwachting van de opleiding, uitstroom naar werk en gezondheid/sociaal-emotionele problematiek. De belangrijkste aanbevelingen zijn:</p> <p>1. Meer aandacht voor</p>

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar 2023
		<p>Niveau 4: 2.7%</p> <p>De voorlopige VSV-cijfers van schooljaar 21-22 zijn:</p> <p>Entree: 26.3%</p> <p>Niveau 2: 10.6%</p> <p>Niveau 3: 4.2%</p> <p>Niveau 4: 4.0%</p> <p>Er is een stijging van de VSV-cijfers zichtbaar in het laatste schooljaar waardoor de belofte alleen voor Entree gerealiseerd wordt.</p> <p>Er is een plan van aanpak opgesteld n.a.v. het gedane onderzoek vanuit de Kwaliteitsagenda in schooljaar 20-21 t.b.v. VSV voor alle niveaus, inclusief de doelgroep 'nieuwkomers'. Dit plan bevat aanbevelingen waar de locaties zelf mee aan de slag zijn.</p> <p>Beleidsmedewerkers van O&K spelen een belangrijke rol in het ieder kwartaal analyseren van de VSV-cijfers en bespreken met management en Loopbaancentrum. Ook is er op iedere locatie een verzuimcoördinator actief. Binnen locaties is VSV een 'standaard' onderwerp van gesprek geworden, het heeft onze permanente aandacht.</p> <p>Ook zoeken medewerkers elkaar over de locaties heen op om te leren van elkaar en om de good practices uit te wisselen. Een van die good</p>	<p>is onderdeel van een onderzoek naar VSV. De uitkomsten van het onderzoek zullen in het voorjaar van 2023 worden gepresenteerd. We gebruiken de aanbevelingen om ons plan verder uit te breiden. Ook gebruiken we de uitkomsten van het onderzoek voor evt. aanpassingen in ons beleid.</p>	<p>oriëntatie en kennismaken en het maken van 'verkeerde' keuzes. Bijv. door flexibele instroom, (her)oriëntatieprogramma's, samenwerking (V)SO.</p> <p>2. Meer eenduidige en zichtbare begeleiding tijdens de opleiding. Bijv. door investeren in LOB, eenduidige visie op begeleiding en samenhang en zichtbaarheid voor studenten, inzetten op aanwezigheid van studenten.</p> <p>3. Meer aandacht voor begeleiding bij uitschrijving en daarna. Bijv. door inzetten uitstroomcoördinator, begeleiding school naar werk, voor elke student die uitstroomt een traject beschikbaar stellen.</p> <p>De onderzoeksresultaten zijn meegenomen in het ontwikkelen van een werkagenda VSV. Er is een concept VSV werkagenda gemaakt. Deze werkagenda wordt in de komende periode besproken met verschillende betrokkenen en het Poseidon (CvB/directeuren). Daarna definitief stellen van de werkagenda en mee aan de slag.</p> <p>De definitieve VSV-cijfers van schooljaar 21-22 zijn:</p> <p>Entree: 22,7%</p> <p>Niveau 2: 9,7%</p> <p>Niveau 3: 4,5%</p> <p>Niveau 4: 4,2%</p> <p>De voorlopige VSV-cijfers van schooljaar 22-23 zijn:</p> <p>Entree: 28,4%</p>

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar 2023
		<p>practices is een samenwerking van het Alfa-college met 'De Nieuwe Manege' in Winsum. Een plek waar jongeren een VSV-traject volgen. Ze volgen bijv. een TOM-training (Training Omgaan Met), krijgen psycho-educatie, beweging en creatieve werkvormen worden ingezet waarmee er gewerkt wordt aan de hulpvraag van de jongere. Ook is er huiswerkbegeleiding en persoonlijke coaching. Jongeren worden begeleid om te ontdekken wie ze zijn en wat ze willen bereiken. Er wordt samen gekeken welke opleiding past en hoe dit te realiseren. Zie vsv – Nous (bijnous.nl) voor meer informatie over dit project.</p>		<p>Niveau 2: 11,8% Niveau 3: 6,0% Niveau 4: 4,11%</p> <p>Dit thema is opgenomen in onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bij doelstelling 1.3.</p>
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt Maatregelen BPV en werk	<p>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.</p>	<p>Het doel van deze belofte van eind 2020 was een stijging van 5% t.o.v. 2018. In 2018 was het arbeidsmarktpercentage: Entree: 49% Niveau 2: 76%</p> <p>Het arbeidsmarktpercentage in 2020 is: Entree: 48% Niveau 2: 76%</p> <p>Het arbeidsmarktpercentage voor 2021 e.v. is nog niet bekend. De stijging t.o.v. 2018 is niet gerealiseerd, wel hebben we de percentages kunnen consolideren. Voor niveau 2 zitten we</p>	<p>Deze belofte blijft onze aandacht hebben. Onder andere door het uitvoeren van het VSV-beleid, job-coaches in te zetten, het doorstroombeleid specifiek voor Entree/niveau 2 studenten te hanteren. Ook wordt er de komende jaren actief ingezet op nazorg voor gediplomeerde studenten i.s.m. partners in de regio. We verwachten dat deze punten bijdragen aan het verhogen van het arbeidsmarktpercentage.</p>	<p>VSV-beleid heeft continu aandacht. Zie bovenstaande.</p> <p>Entree NT2 studenten die inburgeren en uitvallen heeft onze speciale aandacht. We werken voor deze inburgeraars aan het verstevigen van het netwerk met onder meer de gemeenten.</p> <p>Job-coaches zetten we in voor gediplomeerde entree studenten en ook voor uitvallende entree studenten die op niveau 2 zijn gestart. In de regio Hardenberg/Hoogeveen gebeurt dit veelal met gemeenten samen. In de regio Groningen werken we</p>

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar 2023
		<p>6% boven de signaalwaarde van 70%. Alleen de opleiding niveau 2 bij Horeca en Bakker, Keuken scoort 61%.</p> <p>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. Het Alfa-college zet veel extra begeleiding in voor Entree en niveau 2 studenten. Dit doen we bijv. door de inzet van extra jobcoaches. Ook wordt er samengewerkt met partners in de regio, zoals gemeenten en zorginstellingen.</p>		<p>daarnaast intensief samen met Noorderpoort.</p> <p>In 23-24 gaan we de begeleiding van gediplomeerde niveau 2 studenten opzetten. Bijv. door de subsidie nazorg die is aangevraagd. Daarvoor zijn arbeidsmarktspecialisten nodig op elke locatie. Die specialist gaat alle studenten van in ieder geval niveau 2 na bellen of ze passend werk hebben gevonden na hun diplomering. Indien dat niet het geval is, dan brengen ze jongeren in contact met Werk in Zicht en gaan ze samen kijken hoe nu verder. Onder andere kan er gekeken worden of er nog een andere opleiding nodig is.</p> <p>Het doel van deze belofte van eind 2020 was een stijging van 5% t.o.v. 2018.</p> <p>In 2018 was het arbeidsmarktpercentage: Entree: 49% Niveau 2: 76%</p> <p>In 2020: Entree: 48% Niveau 2: 76%</p> <p>In 2021: Entree: 47% Niveau 2: 77%</p> <p>De stijging t.o.v. 2018 is niet gerealiseerd. De percentages zijn nagenoeg gelijk gebleven. Voor niveau 2 zitten we 7% boven de signaalwaarde van 70%.</p>

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar 2023
	<p>Is 85% van de studenten Entree en niveau 2 tevreden over de BPV-matching en de BPV- begeleiding.</p>	<p>Uit de JOB 2022 blijkt dat 75% tevreden is. In de JOB 2020 was dat 72%. Er is een toename van 3% tevredenheid gerealiseerd. De beoogde groei van 5% (doelstelling van 80% in 2020 naar 85% in 2022) is niet gerealiseerd.</p> <p>Er is specifiek voor niveau 1 en 2 extra aandacht rondom de BPV. Er wordt extra begeleiding ingezet wat al start bij de BPV-matching. Op de locaties zijn er BPV-bureaus waar deze doelgroep studenten terecht kan. Daar zijn docenten die extra tijd hebben om te ondersteunen in de BPV. Hoe elke locatie dat precies vorm geeft is verschillend. Bijv. is er een stageheldenbureau in Hardenberg voor studenten die passend onderwijs krijgen extra te begeleiden in de BPV.</p> <p>Het BPV-beleidsplan is tevens herzien. Daarin gaat extra aandacht uit naar stagediscriminatie (wij spreken van stagegelijkheid) vooral voor niveau 1 en 2. Gezien de huidige arbeidsmarkt omstandigheden lijken er meer stageplekken beschikbaar te zijn/te komen voor studenten Entree en niveau 2.</p>	<p>Er is extra begeleiding voor stagiaires specifiek uit de doelgroep Entree/niveau 2. Door het herziene BPV-beleid en de aandacht voor stagediscriminatie (stagegelijkheid) verwachten we dat dit positief invloed heeft op de tevredenheid van studenten.</p> <p>We blijven d.m.v. de JOB deze belofte monitoren.</p>	<p>Dit thema is opgenomen in onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bij doelstelling 2.1.</p> <p>Een nieuwe meting d.m.v. JOB volg in 2024. Wel zijn er panelgesprekken gevoerd met studenten.</p> <p>De BPV-begeleiding voor deze doelgroep blijven we intensief op inzetten. Bijv. door aan de voorkant Studenten stagerijp te maken (wat wordt er van je verwacht, op tijd komen, interculturele zaken etc.). Ook tijdens de stage is er veel contact en begeleiding.</p> <p>Dit thema is opgenomen in onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bij doelstelling 2.2.</p>

Thema	Belofte	Beschrijving stand van zaken, dec. '22	Beschrijving wat gaan we doen, dec. '22	Stand van zaken + wat gaan we doen, najaar 2023
	<p>Zijn er in het Alfa-college merkbaar vier meer baanafspraken (BAB) voor studenten Entree en studenten niveau 2 t.o.v. 2020.</p>	<p>Totaal aantal BAB bij Alfa-college: 2020: 19 2021: 20 2022: 18</p> <p>Hoeveel precies uit de doelgroep Entree/niveau 2 komen is onbekend i.v.m. AVG.</p> <p>Er is begin 2021 onderzoek gedaan naar BAB in het Alfa-college. Uit het onderzoek blijkt o.a. dat er nog te weinig draagvlak is voor BAB, maar ook te weinig kennis over het beleid. Dat heeft een adviesrapport opgeleverd. Dit is opgepakt door HRM en in 2022 omgezet in een visie 'Werken voor iedereen'. Deze visie moet ervoor zorgen dat o.a. de BAB een nieuwe impuls krijgen. Er zijn doelstellingen aan de visie gekoppeld. In 2023 moet er 24 fte extra ingezet worden door BAB en in 2024 in totaal 35 fte gevuld door BAB.</p>	<p>Implementeren en uitvoeren nieuwe visie 'Werken voor iedereen'.</p> <p>We werken concreet aan de doelstellingen voor 2023 en 2024 voor aantal fte voor BAB.</p>	<p>De meest recente telling levert op dat we 13 fte aan afspraken hebben gerealiseerd. Dat is 2 fte meer dan in november 2022.</p> <p>De vaststelling van de Visie werken voor iedereen heeft erin geresulteerd dat alle regio's actief en met energie aan de slag zijn gegaan met de realisatie van afspraken. Er is via nauw contact met de WerkgeversServicepunten aangesloten bij Meet & Greet met kandidaten. We hebben een aantal kandidaten kunnen plaatsen of gaan deze nog plaatsen. We zien wel dat het aanbod van kandidaten uit het doelgroepenregister steeds kleiner wordt en dat de daarin voorkomende kandidaten moeilijker te plaatsen zijn vanwege meer complexe problematiek. Dit vraagt meer begeleiding vanuit de teams. Niettemin, blijven we onverminderd doorgaan.</p> <p>Verder heeft de Werkgroep Werken voor iedereen de startdag voor leidinggevenden op 30 augustus jl. georganiseerd. Thema was inclusieve communicatie. Daarbij heeft het Discriminatiemeldpunt Groningen een workshop verzorgd. De werkgroep gaat nu in overleg met directeuren hoe we hieraan een vervolg kunnen geven. Dit thema is opgenomen in onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bij doelstelling 1.1 en 3.3.</p>

Bijlage 9 NPO-gelden

Voor wat betreft het Nationaal Programma Onderwijs stond 2023 in het teken van het continueren van de in 2021 en 2022 opgestarte activiteiten. Maar helaas ook in het teken van het afbouwen ervan. Volgens planning is namelijk het beschikbare NPO-budget, en de resterende gelden die vanuit het verleden via de verschillende corona-subsidies zijn ontvangen, per einde schooljaar 2022/2023 volledig ingezet en daarmee uitgeput.

Het gaat om de volgende financieringsstromen:

	Ontvangen 2021	Besteed 2021	Ontvangen 2022	Besteed 2022	Ontvangen 2023	Besteed 2023	Totaal Ontvangen	Totaal Besteed
Bekostiging								
Corona-enveloppe	€ 1.365.000	€ 552.129	€ 4.298.000	€ 3.413.672		€ 1.697.199	€ 5.663.000	€ 5.663.000
Extra instroom studen t n s tudie jaar 2020-2021	€ 2.275.000	€ 108.000	€ 0	€ 1.571.000		€ 596.000	€ 2.275.000	€ 2.275.000
Compensatie verhoging n curs us ge ld	€ 349.000	€ 349.000	€ 750.000	€ 750.000			€ 1.099.000	€ 1.099.000
Subsidies							€ 0	€ 0
Regeling IOP	€ 548.000	€ 548.000					€ 548.000	€ 548.000
Regeling BHK	€ 2.613.000	€ 2.613.000					€ 2.613.000	€ 2.613.000
Regeling EBEN	€ 597.040	€ 52.131		€ 544.909			€ 597.040	€ 597.040

De bekostigde NPO-middelen uit 2021 en 2022 zijn niet in subsidieregelingen gegoten en aan het NPO toegevoegd. Een deel van deze middelen is nog ingezet in 2023. Het NPO omvat ook de zgn. Corona-enveloppe, bestaande uit de opslag Lumpsum voor extra maatregelen begeleiding/ondersteuning, Devices in het MBO, Begeleiding studenten en de opslag Lumpsum referentie raming. De geplande en gerealiseerde inzet van de Corona-enveloppe is als volgt geweest:

Corona-enveloppe	Gepland in 2021 (plan)	Besteed in 2021	Gepland in 2022 (plan)	Besteed in 2022	Gepland in 2023 (plan)	Besteed in 2023	Totaal gepland (21-23)*	Totaal besteed (21-23)*
Soepele in- en doorstroom	€ 629.327	€ 314.960	€ 1.746.249	€ 2.042.810	€ 658.501	€ 939.450	€ 3.034.077	€ 3.297.220
Welzijn Studenten	€ 412.891	€ 161.271	€ 910.441	€ 979.108	€ 541.131	€ 609.426	€ 1.864.463	€ 1.749.805
Ondersteuning/begeleiding stages	€ 91.441	€ 69.217	€ 249.804	€ 359.681	€ 128.563	€ 125.316	€ 469.808	€ 554.214
Jeugdwerkloosheid	€ 24.523	€ 2.899	€ 70.197	€ 32.073	€ 42.305	€ 40.952	€ 137.025	€ 75.924
Overig (overhead)**	€ 27.180	€ 0	€ 81.541	€ 0	€ 54.360	€ 0	€ 163.081	€ 0
Nog te bestemmen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal*	€ 1.185.362	€ 548.347	€ 3.058.232	€ 3.413.672	€ 1.424.860	€ 1.715.144	€ 5.668.454	€ 5.677.163
* Verschil tov budget (wordt gedekt uit eigen middelen)							€ 5.454	€ 14.163

** Besteding per thema is incl. overhead

De tijdelijke NPO-middelen hebben ons de kans gegeven om gedurende de looptijd extra in te zetten op de ontwikkeling en het welzijn van onze studenten, onze docenten en ons onderwijs. Het doel was verdere studievertraging -en achterstanden bij onze studenten te voorkomen en om opgelopen vertraging en achterstanden waar mogelijk zo snel mogelijk in te halen. Bij docenten hebben kleinere klassen en extra ondersteuning in de klas bijgedragen aan het verlagen van de werkdruk. In algemene zin - met alle 115 plannen die onder NPO zijn uitgevoerd - is er meer aandacht gekomen voor de problematiek van de individuele student en kunnen we zeggen dat het aantal studenten dat is gediplomeerd niet significant minder is geworden tijdens de corona-jaren. Er is wel sprake van meer vertragers, maar het na-ijl effect door de extra middelen is beperkt. Dit laatste is ten aanzien van het gedrag van studenten niet altijd het

geval; we zien meer negatief gedrag van studenten en een toename van het aantal conflicten op het terrein van sociale veiligheid. De sociaal emotionele ontwikkeling is in een minder ver stadium dan bij andere lichten.

Dit vraagt nog extra aandacht. Tegelijkertijd zien we, met het aflopen van het NPO, dat gedane investeringen in extra acties en extra personeel in 2023 ook weer afgebouwd moesten worden, terwijl er nog wel een behoefte is aan extra inzet.

NPO is tussentijds gemonitord en in de reguliere P&C-cyclus gerapporteerd aan het management van de locaties en het CvB. In 2023 heeft Alfa-college wederom bijgedragen aan de externe NPO-voortgangsmonitor, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van OC&W. De voortgang van de acties is binnen alle thema's goed en min of meer volgens verwachting verlopen. Dit geldt ook voor het bereik van de beoogde doelgroep over alle thema's. De medezeggenschap heeft in 2021 ingestemd met het NPO-plan. Er zijn in de uitvoering geen grote aanpassingen geweest binnen acties of afwijkingen ten opzichte van de vier thema's. Er is geen sprake geweest van nieuwe acties ten opzichte van het initiële plan en tussentijds nieuwe instemming van de medezeggenschap was dan ook niet nodig. Door de onderwijsteams van het Alfa-college zijn door de locaties en bedrijfsvoering gedurende de looptijd van het NPO zo'n 115 plannen gestart met op het hoogtepunt in 2022 en 2023 inzet van circa 75 FTE. De inzet is in 2023 afgebouwd. In de laatste fase (2023) betrof dit nog zo'n 90 acties, voornamelijk binnen het onderwijs en in de begeleiding en ondersteuning van studenten.

Nazorg MBO

In 2023 heeft Alfa-college wederom gebruik gemaakt van de gelden vanuit de subsidieregeling 'MBO Nazorg', bedoeld voor gediplomeerde oud-studenten, jonger dan 27 jaar, met een moeilijke start op de arbeidsmarkt. In het kalenderjaar 2022 had deze overlap met de regeling EBEN die in 2022 afliep. Wij hebben er daarom voor gekozen de middelen die beschikbaar kwamen vanuit Nazorg 2022/2023 volledig in te zetten in 2023. Gedurende dit jaar zijn er vanuit onze onderwijslocaties uiteenlopende activiteiten ondernomen in het kader van nazorg. Het gaat hierbij voornamelijk om het nabellen van deze oud-studentenpopulatie om te informeren naar de hun huidige professionele status (werk, werkzoekend, studierend) en te bespreken of, of welke extra ondersteuning passend zou zijn in hun situatie. En welke ketenpartner in de regio daarbij betrokken zou kunnen worden. Waar nodig werden er vervolgesprekken gevoerd.

Samenwerking en afstemming in deze met onze regionale ketenpartners betrof bijvoorbeeld andere onderwijsinstellingen, Regionaal Mobiliteits- en ActieTeam, WerkinZicht (AMR Groningen), UWV gemeenten en uitzendbureaus.

Het vooraf ingeschatte aantal te bereiken oud-studenten van ruim 1.700 bleek te hoog. Uiteindelijk is in dit kader actie ondernomen richting 1.044 oud-studenten. Enerzijds kwam dit door een veranderde aanpak, meer gericht op de doelgroep niveau 1 en 2 en minder op de grotere groep niveau 3 en 4. Anderzijds bleek de behoefte aan nazorg bij ons oud-studenten, als gevolg aan de veranderende arbeidsmarkt, ook lager. Meer studenten stromen relatief makkelijker door naar een vervolopleiding of naar werk. Wel is ingezet op voorlichting aan laatstejaars studenten over de mogelijkheden voor nazorg.

In 2024 zullen wederom middelen vanuit de regeling MBO Nazorg ingezet gaan worden. Hiervoor zijn in Groningen inmiddels arbeidsmarktspecialisten aangesteld. Eind 2023 is ook nog een nieuwe aanvraag

ingediend voor deze gelden. Deze zullen, indien gegund, ingezet worden in 2025. Vanaf augustus 2025 zal naar verwachting het nieuwe wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' in werking treden. Hiermee wordt de nazorg opgenomen als wettelijke taak voor mbo-scholen in de Wet educatie en beroepsopleiding en zal de financiering ervan regulier en structureel gaan gebeuren.

Onze jaarrekening



1. Balans per 31-12-2023 na resultaatsbestemming

1	Activa	31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa		
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	70.859.720	71.399.878
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	11.148.932	10.276.041
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	234.705	246.861
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald	3.590.086	133.264
		85.833.444	82.056.044
1.1.3	Financiële vaste activa	8.488.546	8.345.812
	Totaalvaste activa	94.321.990	90.401.856
	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	2.498.388	625.837
1.2.2.2	Vorderingen op OCW / EZ	-	5.300.000
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	20.866	240.349
1.2.2.7	Vorderingen op studenten / cursisten	1.454.169	1.575.830
1.2.2.8	Overige overheden	459.847	1.415.920
1.2.2.10	Overige vorderingen	1.025.899	502.817
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.900.449	1.473.001
1.2.2.15	Overlopende activa overige	751.262	612.852
1.2.2.16	Af: Voorziening oninbaarheid	733.174-	533.272-
		7.377.706	11.213.334
1.2.4	Liquide middelen	14.370.924	24.559.911
	Totaalvlottende activa	21.748.630	35.773.245
	Totaalactiva	116.070.620	126.175.101

2	Passiva	31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1.1	Algemene reserve	55.075.425	60.170.424
2.1.1.2	Bestemmingsreserves publiek	2.608.640	5.452.707
2.1.1.3	Bestemmingsreserves privaat	817.944	574.522
2.1.1.8	Statutaire reserves	1.066	1.066
		58.503.075	66.198.719
2.2	Vorzieningen		
2.2.1	Personele voorzieningen	7.510.753	7.404.625
2.3	Langlopende schulden	26.631.063	29.151.353
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	3.752.067	3.733.229
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	2.333.023	3.047.207
2.4.8	Crediteuren	2.685.015	2.973.376
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.877.225	5.185.101
2.4.10	Pensioenen	1.263.186	1.285.301
2.4.12-19	Overlopende passiva	8.515.213	7.196.190
		23.425.729	23.420.404
	Totaal passiva	116.070.620	126.175.101

2. Staat van Baten en Lasten over 2023

	31-12-2023	Begroting 2023	31-12-2022	
	EUR	EUR	EUR	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	121.452.184	115.510.160	122.430.410
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	2.419.002	1.606.810	1.749.090
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.876.091	1.550.000	1.209.474
3.4	Baten werk in opdracht van derden	7.877.051	6.037.316	4.802.686
3.5	Overige baten	3.511.786	2.393.863	3.500.533
	Totaal baten	137.136.114	127.098.149	133.692.193
Lasten				
4.1	Personeelslasten	111.241.266	96.762.512	104.440.395
4.2	Afschrijvingen	8.440.824	8.436.935	8.101.100
4.3	Huisvestingslasten	9.409.969	9.404.618	7.309.663
4.4	Overige lasten	16.889.683	16.165.801	15.013.337
	Totaal lasten	145.981.742	130.769.866	134.864.495
	Saldo Baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	8.845.628-	3.671.717-	1.172.302-
6	Financiële baten en lasten	1.099.925	557.400-	579.012-
8	Resultaat deelnemingen	50.059	-	10.527-
	Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	1.149.984	557.400-	589.539-
	Totaal resultaat	7.695.644-	4.229.117-	1.761.841-

3. Kasstroomoverzicht 2023

Kasstroomoverzicht opgesteld volgens indirecte methode.

	31-12-2023	31-12-2022
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	8.845.628-	1.172.302-
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	8.440.824	8.101.100
Mutaties voorzieningen*	1.109.596	1.398.232
Overige balansmutaties **	-	103.202
Veranderingen in vlottende middelen:		
Vorderingen	3.543.051	8.062.445-
Schulden	5.325	1.299.242-
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.253.168	931.455-
Ontvangen interest	833.595	-
Betaalde interest	537.236-	579.012-
	296.359	579.012-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.549.527	1.510.467-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	10.856.352-	4.747.404-
Crediteuren inzake investeringen	-	958.724
Desinvesteringen in materiële vaste activa	32.231	2.496
Investerings in deeln. en/of samenwerkingsverb.	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	10.824.121-	3.786.184-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	3.914.393-	3.753.980-
Mutaties Langlopende schulden	-	-
Resultaat deelneming	-	10.527-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	3.914.393-	3.764.507-

	31-12-2023	31-12-2022
	EUR	EUR
Mutatie liquide middelen	10.188.987-	9.061.158-
Beginstand liquide middelen	24.559.911	33.621.069
Mutatie liquide middelen	10.188.987-	9.061.158-
Eindstand liquide middelen	14.370.924	24.559.911

** 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 dividend, resultaat deelneming en de balanscorrectie onder de Financiële Vaste Activa en is onder deze categorie opgenomen in verband met aansluiting op de EFJ (Elektronisch Financiële Jaarrekening).*

4. 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.

De jaarrekening is opgemaakt op 20 juni 2024.

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:

Categorie	Afschrijvingspercentages
Gebouwen	2,5% ,5%, 10,0%, 20,0%
Terreinen	0,00%
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. De 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'.

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Per verslagdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn (buiten gebruik stellen, ongunstige marktomstandigheden e.d.) dat een actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. 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 waardeverminderingverliezen 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 nettovermogenswaarde gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode wordt de deelneming in de balans opgenomen tegen het aandeel van het Alfa-college in de nettovermogenswaarde 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 vermogensvermeerderingen en -verminderingen van de deelnemingen wordt ook in de wettelijke reserve opgenomen met uitzondering van herwaarderingen van activa die in de herwaarderingsreserve worden verwerkt.

Foutherstel

In de jaarrekening 2022 was de waardering van de deelneming LOC+ € 100.689 te hoog gewaardeerd. Deze hogere waardering is in 2023 gecorrigeerd als 'overige mutatie' in de FVA en in 2023 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 2023 en de vergelijkende cijfers over 2022. Om die reden is de fout ook prospectief verwerkt in 2023.

Vlottende activa

De vlottende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. Na eerste verwerking worden de vlottende activa gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden direct in mindering gebracht op de van toepassing zijnde vlottende 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 en de bestemmingsreserves 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. Het effect van de tijds waarde van geld is niet materieel voor de voorzieningen die niet gewaardeerde zijn tegen contante waarde.

De voorzieningen voor ambtsjubilea en duurzame inzetbaarheid worden gewaardeerd tegen contante waarde. De gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op de actuele markrentes van hoogwaardige staatsobligaties voor 10 jaar.

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 2023 contant te maken tegen de disconteringsvoet 2022 (2,4639%) én de disconteringsvoet 2023 (2,51661%). De financiële impact is als volgt:

Voorziening	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2022)	Contante waarde (o.b.v. disconteringsvoet 2023)	Δ
Ambtsjubileum	€ 1.124.489	€ 1.118.223	-/- € 6.265
Duurzame inzetbaarheid	€ 3.661.851	€ 3.653.592	-/- € 8.259

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 2022 werd een gebruikmakingskans gehanteerd van 28,5%. In 2023 is een gebruikmakingskans gehanteerd van 29,57%. Het effect van deze schattingswijziging is € 81.693.

Daarnaast is er sprake van een wijziging van de blijfkans t.a.v. de voorziening duurzame inzetbaarheid. De wijziging heeft een invloed op de schatting ten opzichte van de schatting voorgaand jaar. De financiële impact van deze schattingswijziging is voor beide voorzieningen berekend door de voorzieningen per 2023 te berekenen tegen de blijfkans zoals gehanteerd in 2022 én de blijfkans 2023. De financiële impact is als volgt:

Voorziening	Blijfkans 2022	Blijfkans 2023	Δ
Duurzame inzetbaarheid	€ 3.387.868	€ 3.653.592	+/+ € 265.724

De voorziening transitievergoeding betreft een reservering voor de wettelijke te betalen transitievergoeding aan medewerkers met een "tijdelijk" contract. Bij de berekening van de voorziening transitievergoeding is er in 2022 van uit gegaan dat 20% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 5 boekjaren. In 2023 is dit percentage aangepast naar 64% op basis van de verwachte krimp in fte. Het effect van deze schattingswijziging is € 234.025.

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 vooruit ontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoordt het Alfa-college (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag 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.

Schattingswijziging lease

Jaarlijks wordt, ten behoeve van het bepalen van de contante waarde, de disconteringsvoet geüpdatet voor.

De wijziging van de disconteringsvoet heeft een invloed op de waardering van de lease ten opzichte van voorgaand jaar. De disconteringsvoet is bepaald op basis van markrentre waartegen het Alfa-college op de kapitaalmarkt kan lenen. In 2022 was deze disconteringsvoet gesteld op 0,25%. Voor 2023 is deze bepaald op 4,75%.

Het financiële effect van deze schattingswijziging is op de waardering van de leaseverplichting is € 0.

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 waarderinggrondslagen 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 aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden om een ontslag- of transitievergoeding te betalen.

Pensioenen

Het Alfa-college heeft zijn pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling betreft een toegezegde bijdrageregeling. 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 2023 bedroeg 110,5%¹. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 actuele dekkingsgraden en deze was ultimo 2023 113,9%.

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat. De pensioenregels schrijven voor dat de beleidsdekkingsgraad 126% moet zijn. Dan zijn er voldoende financiële buffers. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen. Afhankelijk van de rente en beleggingsmix kunnen deze grenzen verschuiven.

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: www.abp.nl/over-abp/financiele..

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. De rentebaten omvatten de ontvangen rente over uitstaande banktegoeden. De rentebaten worden verantwoord in de winst-en-verliesrekening op het moment dat zij worden gerealiseerd, oftewel op het moment dat de rente verschuldigd is en de entiteit een juridische aanspraak heeft op de rente-inkomsten.

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

1.1.2 Materiële vaste activa

	aanschaf prijs	afschrijving cumulatief	boekwaarde	investeringen	aanschaf de investering	afschrijving de investering	afschrijving	aanschaf prijs	afschrijving cumulatief	boekwaarde	
	01-1-2023	01-1-2023	01-1-2023	2023	2023	2023	2023	31-12-2023	31-12-2023	31-12-2023	
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	127.828.082	56.428.204	71.399.878	4.753.080	-	-	5.252.913	132.594.789	61.735.069	70.859.720
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	45.180.185	36.216.513	8.963.672	2.575.880	47.720-	15.489-	2.235.901	47.773.810	38.417.241	9.356.569
	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 (jr 2014-2023)	3.296.056	1.983.687	1.312.369	1.394.103	673.348-	673.348-	914.109	4.016.811	2.224.448	1.792.363
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	611.325	364.464	246.861	25.745	-	-	37.901	660.913	426.208	234.705
1.1.2.5	Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	133.264	-	133.264	3.456.822	-	-	-	3.590.086	-	3.590.086
	Materiële vaste activa	182.245.111	100.189.067	82.056.044	12.205.631	721.068-	688.837-	8.440.824	193.832.609	107.999.165	85.833.444

Toelichting:

1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

In de post gebouwen en terreinen is opgenomen de reguliere investeringen en afschrijvingen.

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. De desinvesteringen betreffen de afboekingen van de investeringen van ouder dan 4 jaar die volledig zijn afgeschreven en niet meer in gebruik zijn. 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 reeds gemaakte kosten ten behoeve van de geplande bouw van de EnergieHub050.

1.1.3 Financiële vaste activa

	boekwaarde 01-1-2023	investering verstrekt	desinvestering afgelost	dividend	resultaat deelnemingen	Overige mutaties	boekwaarde 31-12-2023
1.1.3.2 Deelneming LOC+ Hardenberg	8.343.543	-	-	-	42.045	100.689	8.486.277
Coöp. Netwerk ZON	2.269	-	-	-	-	-	2.269
Financiële vaste activa	8.345.812	-	-	-	42.045	100.689	8.488.546

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%.

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.

1.2.2 Vorderingen

		31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	2.498.388	625.837
1.2.2.2	Vorderingen op OCW / EZ	-	5.300.000
1.2.2.4	Vorderingen op groepsmaatschappijen	20.866	240.349
1.2.2.7	Vorderingen op studenten / cursisten	1.454.169	1.575.830
1.2.2.8	Overige overheden	459.847	1.415.920
1.2.2.10	Overige vorderingen	1.025.899	502.817
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	1.900.449	1.473.001
1.2.2.15	Overige overlopende activa	-	9.662
	Omzetbelasting	751.262	603.190
1.2.2.16	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		
	Stand per 1-1	533.272-	414.031-
	Onttrekking	100.700	55.368
	Dotatie	300.602-	174.609-
	Vrijval	-	-
		733.174-	533.272-
	Vorderingen	7.377.706	11.213.334

Toelichting:

1.2.2.1 Debiteuren algemeen

Deze is ten opzichte van 2022 toegenomen in verband met een openstaande vordering ad € 0,7 mln. op de deelnemende onderwijsinstellingen ten behoeve van de samenwerking in DNA.

1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ

In 2022 betrof dit de vordering op het OCW/EZ voor het nog te ontvangen resultaatafhankelijk budget dat vanuit de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Dit is in 2023 ontvangen en verder resteren geen vorderingen op OCW/EZ.

1.2.2.4 Vorderingen op groepsmaatschappijen

De vordering op groepsmaatschappijen betreft het nog te ontvangen bedrag van LOC+.

1.2.2.7 Vordering op studenten/cursisten

In 2022 waren facturen aan studenten/cursisten later verstuurd dan in voorgaande jaar. In 2023 is dit proces verbeterd en is de facturatie tijdig opgepakt wat heeft geresulteerd in een lagere vordering ultimo 2022.

1.2.2.8 Overige overheden

Dit betreft de vorderingen op gemeenten, provincies en andere overheidsinstellingen.

1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten

De toename van de vooruitbetaalde kosten ten opzichte van 2022 wordt veroorzaakt doordat er meer facturen vooruit zijn ontvangen en betaald dan in voorgaande jaren.

1.2.2.15 Overige overlopende activa

De opgenomen vordering *omzetbelasting* betreft de nog te ontvangen omzetbelasting pre pro rata over de jaren 2018 t/m 2023.

1.2.2.16 Voorziening dubieuze debiteuren

De voorziening bestaat voornamelijk uit de posten die bij het incassobureau liggen.

1.2.4 Liquide middelen

	31-12-2023	31-12-2022
	EUR	EUR
1.2.4.1 Kasmiddelen	14.222	29.189
1.2.4.2 Tegoeden op Bankrekeningen	14.356.702	24.530.722
Liquide middelen	14.370.924	24.559.911

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 01-1-2022	resultaat 2022	overige mutaties	stand per 31-12-2022	resultaat 2023	overige mutaties	stand per 31-12-2023
2.1.1.1 Algemene reserve	64.257.510	4.087.086-	-	60.170.424	5.113.901-	18.902	55.075.425
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek							
Reserve vavo	426.718	127.231-	-	299.487	149.643-	-	149.844
Reserve cursusgeld	1.902.949	48.020	-	1.950.969	507.827	-	2.458.796
Reserve NPO	1.001.000	2.201.251	-	3.202.251	3.202.251-	-	-
	3.330.667	2.122.040	-	5.452.707	2.844.067-	-	2.608.640
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat							
Reserve inburgering	374.800	180.820	-	555.620	262.324	-	817.944
Reserve contractactiviteiten	3.483-	22.385	-	18.902	-	18.902-	-
	371.317	203.205	-	574.522	262.324	18.902-	817.944
2.1.1.8 Statutaire reserves (Stichtingskapitaal)	1.066	-	-	1.066	-	-	1.066
Eigen vermogen	67.960.560	1.761.841-	-	66.198.719	7.695.644-	-	58.503.075

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 is wordt het exploitatieresultaat, met uitzondering van de mutaties in de bestemmingsreserves, toegevoegd of onttrokken aan de algemene reserve.

Het vermogen in de algemene reserve wordt aangehouden als continuïteitsreserve, ofwel een buffer voor mindere tijden en als vermogen voor investeringen op de lange termijn in nieuw te bouwen campussen.

2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek

De reserves VAVO, contractactiviteiten 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 5 jaar na het vormen ervan te worden benut.

De bestemmingsreserve cursusgeld mag worden benut wanneer de door het Ministerie ingehouden cursusgelden op basis van de t-2 systematiek, in enig boekjaar hoger zijn dan dat er aan studenten is gefactureerd.

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 is in 2023 volledig benut. Het resterende verschil met het budget is uit eigen middelen (ofwel Algemene Reserve) gedekt.

2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat

De bestemmingsreserve Inburgering betreft een in 2017 gevormde bestemmingsreserve. Dit betreft een private bestemmingsreserve gevormd vanuit het behaalde resultaat op inburgeringsactiviteiten. De *bestemmingsreserve contractactiviteiten* betreft een bestemmingsreserve die gevormd wordt vanuit het resultaat op LLO. De bestemmingsreserve is gevormd om mogelijke negatieve resultaten in een jaar op te kunnen vangen zodat dit niet ten koste zal gaan van de publieke middelen. Echter heeft de instelling besloten de bestemmingsreserve in 2023 op te heffen. De activiteiten zijn dusdanig met de publieke taak van de instelling verweven dat deze ten gunste of laste van de publieke reserve kan worden gebracht. Zie ook [paragraaf 5.3](#) voor verdere toelichting op de uitwerking van Notitie Helderheid voor het Alfa-College

2.2 Voorzieningen

	stand per 01-1-2023	dotaties 2023	onttrekking 2023	vrijval 2023	rente 2023	stand per 31-12-2023	korttdl < 5 jr	langtdl 1-5 jr	langtdl > 5 jr
2.2.1									
Personele voorzieningen									
2.2.2	1.326.652	491.704	115.319	210.874	373.939-	1.118.224	110.501	332.504	675.219
2.2.3	3.467.297	1.288.620	325.502	347.197	429.627-	3.653.591	533.433	1.906.094	1.214.064
2.2.4	734.169	758.018	682.302	-	-	809.884	636.614	87.648	85.620
2.2.5	152.936	306.352	82.443	35.914	-	340.931	340.931	-	-
2.2.6	1.723.571	955.816	749.775	341.489	-	1.588.123	506.014	925.051	157.058
Voorzieningen	7.404.625	3.800.510	1.955.341	935.474	803.566-	7.510.753	2.127.493	3.251.297	2.131.961

Toelichting:

2.2.2 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 2023. Deze populatie bestaat uit 22- tot en met 67-jarigen met een blijfkans oplopend van 1% naar 92%. 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 3% van het salaris van de in de voorziening opgenomen medewerkers.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 373.939 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening. De voorziening is ten opzichte van 2022 licht gedaald.

2.2.3 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 leeftijdscategorie 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 tevens 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 2023 gesteld op 29,57%.

In de voorziening zijn de volgende categorieën meegenomen:

- Werknemers die in 2023 aan alle criteria van de regeling voldoen en tevens gebruik maken van de regeling;
- Werknemers die in 2023 aan alle criteria van de regeling voldoen, echter nog 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 2023.

In de mutatie van de voorziening is voor een bedrag van € 413.846 aan rente-effect verwerkt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'schattingwijziging voorzieningen' zoals is opgenomen in de grondslagen voor de jaarrekening.

2.2.4 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.

2.2.5 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 uitgegaan dat 64% van de tijdelijke contracten niet zal worden verlengd op basis van het gemiddelde van de afgelopen 6 boekjaren.

2.2.6 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 2023, waarin alle rechthebbenden op de bovenwettelijke wachtgelduitkering vermeld staan. De verplichting betreft verplichtingen tot het uitkeren van werkloosheidsuitkeringen (tot en

met boekjaar 2025) en de bovenwettelijke uitkering (tot en met boekjaar 2036) aan oud-werknemers, aangezien het Alfa-college hiervoor eigen risicodrager is. De inschatting van de verplichtingen zijn op persoonsniveau berekend.

De voorziening is ten opzichte van 2022 licht gedaald.

2.3 Langlopende schulden

	stand per 01-1-2023	aangegane leningen	aflossing	Overige mutatie	stand per 31-12-2023	looptijd < 1 jaar	looptijd 1- 5 jaar	looptijd > 5 jaar	Rentevoet
2.3.5	Schulden aan Ministerie van Financiën								
Ministerie van Financiën (574)	5.160.000	-	430.000	-	4.730.000	430.000	1.720.000	3.010.000	3,39%
Ministerie van Financiën (575)	3.800.000	-	316.667	-	3.483.333	316.667	1.266.668	2.216.665	3,78%
Ministerie van Financiën (3681)	6.857.143	-	1.371.429	-	5.485.714	1.371.429	4.114.287	-	0,10%
Ministerie van Financiën (3303)	12.750.000	-	850.000	-	11.900.000	850.000	3.400.000	8.500.000	0,79%
	28.567.143	-	2.968.096	-	25.599.047	2.968.096	10.500.955	13.726.665	
2.3.7	Overige langlopende schulden								
Capgemini	584.210	1.394.103	946.297	-	1.032.016	783.970	1.032.016	-	4,75%
	584.210	1.394.103	946.297	-	1.032.016	783.970	1.032.016	-	
Totaal	29.151.353	1.394.103	3.914.393	-	26.631.063	3.752.066	11.532.971	13.726.665	

Toelichting:

2.3.5 Overige langlopende schulden

De aflossing voor het jaar 2024 ad € 3,7 mln. is opgenomen onder kortlopende schulden 2.4.1 kredietinstellingen.

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 € 5.334.224 (lening 574), € 4.006.733 (lening 575), € 11.107.417 (lening 3303) en € 6.372.267 (lening 3681). Om deze marktwaarde te bepalen heeft het ministerie alle toekomstige kasstromen contant gemaakt met de rentecurve van 30 december 2023.

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 0,25%, gebaseerd op de rente waartegen het Alfa-college kan lenen op de kapitaalmarkt. De nominale leasebetalingen voor de periode langer dan een jaar na balansdatum bedragen € 783.970. De leasebetalingen die als last zijn verwerkt in 2023, bedragen € 946.297.

De afspraken ten aanzien van de dienstverlening zijn vastgelegd in een Sourcing Overeenkomst en heeft een looptijd t/m 1 juli 2026. Deze diensten omvatten mede maar niet limitatief ondersteuning ICT

Servicepunten, inrichting van werkplekken (laptops en beeldschermen), datacenter housing en hosting, cloud management en print dienstverlening. De vergoeding voor de in de Service Level Agreement afgesproken werkzaamheden zijn gebaseerd op een overeengekomen prijsmodel.

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2023	31-12-2022
	EUR	EUR
2.4.3 Schulden aan kredietinstellingen	3.752.067	3.733.229
2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten	2.333.023	3.047.207
2.4.8 Crediteuren	2.685.015	2.973.376
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.877.225	5.185.101
2.4.10 Pensioenen	1.263.186	1.285.301
2.4.12 Accountants- en administratiekosten	86.500	82.700
2.4.13 Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	1.074.128	1.008.633
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW	1.553.723	1.127.104
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	3.883.862	3.571.668
2.4.18 Te betalen interest	146.819	159.310
2.4.19 Overige overlopende passiva	1.770.181	1.246.775
Kortlopende schulden	23.425.729	23.420.404

Toelichting:

2.4.1 Schulden aan kredietinstellingen

Onder deze post is de aflossing van de langlopende leningen weergegeven voor het kalenderjaar 2024. Zie ook 2.3.

2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten

Het bedrag ad € 2,3 mln. bestaat voornamelijk uit vooruit ontvangen en nog te besteden projectgelden w.o. € 0,8 mln. aan subsidie van de Gemeente Emmen ten behoeve van het project Skills4Future. Tevens is in dit saldo opgenomen vooruit gefactureerde omzet inburgering, vooruit gefactureerde omzet contractactiviteiten, vooruit gefactureerde bijdragen keuzevakken. De afname ten opzichte van 2022 wordt met name veroorzaakt doordat in 2023 0,8 mln. aan Skills4Future is vrijgevallen.

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

Het saldo aan belastingen en premies sociale verzekeringen is in 2023 lager dan in 2022 doordat ultimo 2022 te weinig loonheffing was afgedragen en dit in januari 2023 alsnog is verrekend met de belastingdienst. In 2023 is het reguliere bedrag aan af te dragen bedragen weer opgenomen als schuldpositie.

2.4.13 Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden

Deze post is ten opzichte van 2022 toegenomen door de verhoging van het cursusgeld-tarief over studiejaar 2023/2024.

2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW

Het bedrag ad € 1,5 mln. betreft de nog te besteden geormerkte subsidies ontvangen vanuit het Ministerie.

Van het saldo nog te besteden geormerkte subsidies heeft € 0,5 mln. betrekking op subsidies met een verrekeningsclausule. Een specificatie hiervan is opgenomen in Model G2. De overige € 1,0 mln. heeft betrekking op subsidies zonder verrekeningsclausule zoals de subsidie voor studieverlof BVE, voorziening leermiddelen minimagezinnen en de Begeleiding en Nazorg opgenomen in Model G1.

De kortlopende schulden en overlopende passiva hebben allen een looptijd korter dan één jaar.

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
Instructeursbeurs 2022	100000255-1	22-08-22	Ja
Instructeursbeurs 2023	100007768-1	20-07-23	Onderhanden
Lerarenbeurs 2022	1278796-1	22-08-22	Ja
Lerarenbeurs 2023	1350100-01	17-07-23	Onderhanden
Lerarenbeurs 2023	1382002-01	15-11-23	Onderhanden
Nazorg mbo 2022/2023	NMBO22019	28-02-22	Ja
Zij-instroom 2021	div*	div*	Ja
Zij-instroom 2022	100000279-1	09-21-2022	Onderhanden
Zij-instroom 2022	100000238-1	08-22-2022	Onderhanden
Zij-instroom 2022	100000192-1	06-21-2022	Onderhanden
Zij-instroom 2022	100000178-1	05-20-2022	Onderhanden
Zij-instroom 2022	100000100-1**	02-22-2022	Ja
Zij-instroom 2023	100004211-1	02- 6-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	100005005-1	03-27-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	100007020-1	05-26-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	100007048-1	06-20-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	100007735-1	07-18-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	100008873-1	10-23-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	100011225-1	11-21-2023	Onderhanden
Nazorg MBO 2022/2024	NMBO23033	02-28-2023	Onderhanden
Voorlopers onderwijsregio's	VOWR2304	11-24-2023	Onderhanden

* = 'diversen'. Betreft een verzameling van individuele beschikkingen binnen dezelfde regeling en met dezelfde subsidiabele periode.

** = "Zij-instroom 2022"100000100-1 is in jaarverslag 2022 per abuis weggevalen. In jaarverslag 2023 weer opgenomen.

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		totale subsidiabele kosten t/m		Saldo per 1-1-2023	Ontvangen in 2023	totale	
			v/d toewijzing	ontvangen t/m 2022	vorig verslagjaar	subsiabele kosten in 2023			verrekenen per 31-12-2023	
			EUR	EUR	EUR	EUR			EUR	
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20002	09-17-2020	500.000	300.000	217.919	82.081	-	52.590	29.491	
Totaal			500.000	300.000	217.919	82.081	-	52.590	29.491	

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		totale subsidiabele kosten t/m		Saldo per 1-1-2023	Ontvangen in 2023	totale	
			v/d toewijzing	Ontvangen t/m 2022	vorig verslagjaar	subsiabele kosten in 2023			Saldo per 31-12-2023	
			EUR	EUR	EUR	EUR			EUR	
Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003*	28408537	06-16-2021	1.465.280	641.060	728.251	284.706	219.792	860.894	227.006	
Regionaal investeringsfonds mbo RIF22024**	RIF22024	10-31-2022	1.013.803	-	-	-	405.521	518.522	253.642	
Totaal			2.479.083	641.060	728.251	284.706	625.313	1.379.416	480.648	

*Regionaal investeringsfonds mbo RIF21003

Ontvangsten (Min. van OCW)	860.852
Lasten Alfa-college	-867.179
'in kind' bijdrage partners	-721.966
Totale lasten	-1.589.145
Overige (subsidie)bijdragen	233.333
Lasten Alfa-college	-633.846
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar	227.006

***Regionaal investeringsfonds mbo RIF22024*

Ontvangsten (Min. van OCW)	405.521
Lasten Alfa-college	-237.270
'in kind' bijdrage partners	-366.643
Totale lasten	-603.913
Overige (subsidie)bijdragen	85.391
Lasten Alfa-college	-151.879
Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar	253.642

7. 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 BVE. 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

De verplichtingen inzake de aangegane contractbedragen voor de resterende looptijd:

Het totaalbedrag aan langlopende verbintenissen tot het doen van betalingen ter verkrijging van gebruiksrechten of andere rechten die niet in de balans zijn opgenomen, is € 23.521.000 (2022: € 24.383.000). Hiervan vervalt binnen 1 jaar € 10.651.000 (2022: € 11.959.000) en na 5 jaar € 635.000 (2022: € 2.256.000).

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-betalrekening. Dagelijks wordt het saldo bij de ING afgeroomd dan wel aangevuld door het Ministerie van Financiën.

Juridische zaken

Ten aanzien van een van onze panden wordt momenteel een constructief gesprek gevoerd inzake het herstel van het gevelwerk. Er is voor het herstel van het gevelwerk geen voorziening in de jaarrekening opgenomen.

8. Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen	resultaat 2022	art. 2:403 BW	deelname %	consolidatie
Coöp. Netwerk ZON	coöperatie	Groningen	4	2.269	-	nee	20%	nee
CV Beheermaatschappij LOC+	CV	Hardenberg	3	8.486.277	142.734	nee	37,07%	nee
Coöperatieve vereniging SSC-PS U.A.	coöperatie	Hengelo	4	-	-	nee	25%	nee
Coöperatie Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA Groningen) U.A.	coöperatie	Groningen	4	1.335	1.335	nee	4,17%	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.

In overeenstemming met de RJ is besloten om *Coöp. Netwerk ZON* niet te consolideren omdat er geen overwegende zeggenschap zoals gedefinieerd in RJ 217 aanwezig is over deze entiteit.

CV Beheermaatschappij LOC+

De CV Beheermaatschappij LOC+ betreft een joint venture met de gemeente Hardenberg, de Stichting Agrarisch Opleidingscentrum de Groene Welle en de Stichting LOC+. Deze vennootschap heeft ten doel het voor gezamenlijke rekening en risico ontwikkelen, realiseren, beheren en exploiteren van het Lokaal Opleidingen Centrum 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%

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.

In overeenstemming met de RJ is besloten om *CV Beheermaatschappij LOC+ wel* te consolideren gezien de aanwezigheid van overwegende zeggenschap over deze entiteit zoals gedefinieerd in RJ 217.

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.

In overeenstemming met de RJ is besloten om *Coöperatieve vereniging SSC-PS UA.* niet te consolideren omdat er geen overwegende zeggenschap zoals gedefinieerd in RJ 217 aanwezig is over deze entiteit.

Coöperatie Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA Groningen) U.A.

De Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA) is opgericht op 4 juli 2022 en is het innovatieve leerwerk-, test- en oefencentrum op het gebied van zorgtechnologie en toepassingen. Het betreft een samenwerkingsverband van (zorg) ondernemers, overheid en onderwijs.

In overeenstemming met de RJ is besloten om *Coöperatie Technologie & Zorg Academie Groningen (TZA Groningen) U.A.* niet te consolideren omdat er geen overwegende zeggenschap zoals gedefinieerd in RJ 217 aanwezig is over deze entiteit.

9. Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

3.1 Rijksbijdragen

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	104.316.983	99.035.150	104.584.540
<i>Rijksbijdrage beroepsonderwijs</i>	101.084.216	95.959.542	101.483.253
<i>Rijksbijdrage VAVO</i>	1.298.021	-	1.183.675
<i>Wachtgeld</i>	3.303.010	3.075.608	3.079.066
<i>Inhouding cursusgeld mbo</i>	-1.368.264	-	-1.161.454
3.1.2 Overige subsidies OCW			
3.1.2.1 Geormerkte subsidies	1.609.410	1.075.010	1.408.273
3.1.2.1 Niet-geormerkte subsidies	15.525.791	15.400.000	16.437.597
	17.135.201	16.475.010	17.845.870
Totaal Rijksbijdragen	121.452.184	115.510.160	122.430.410

Toelichting:

3.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn ten opzichte van 2022 licht gedaald, maar ten opzichte van de begroting 2023 € 5,3 mln. hoger. In de begroting was rekening gehouden met een lager landelijk budget als gevolg van minder studenten in het MBO en een kleiner marktaandeel voor het Alfa-College (verschuiving BOL/BBL en een krimpregio). In de toename ten opzichte van de begroting is eveneens de structurele loon- en prijscompensatie opgenomen.

3.1.2 Overige subsidies OCW

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van de begroting € 0,7 mln. hoger uitgevallen en € 0,7 mln. lager ten opzichte van 2022.

Onder de geormerkte subsidies vallen Nazorg MBO 2023, de inhaal- en ondersteuningsprogramma's, Extra Hulp in de Klas en Extra Begeleiding en de projecten RIF Vitaliteit en RIF Circulariteit alle subsidies vallen hoger uit dan begroot.

Onder de niet-geormerkte subsidies is een ontvangen subsidie verantwoord ad € 15,5 mln. inzake de Regeling kwaliteitsafspraken MBO 2023 ten behoeve van activiteiten die erop zijn gericht de kwaliteit van

het middelbaar beroepsonderwijs te verhogen. De uitvoering van de kwaliteitsafspraken is verantwoord in hoofdstuk 1 van het jaarverslag. De aanvullende middelen kunnen ook worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.2.1 Participatiebudget			
3.2.1.1 Bijdrage educatie	1.583.134	1.167.810	1.178.072
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	835.868	439.000	571.018
	2.419.002	1.606.810	1.749.090

Toelichting:

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige overheidsbijdragen (3.2) liggen in 2023 € 0,7 mln. hoger dan in 2022 en zijn € 0,8 mln. hoger uitgevallen dan begroot. De voortgang op een aantal projecten die gefinancierd worden via een gemeentelijke of provinciale bijdrage hadden in 2022 nog last van de achterstanden door de coronapandemie. In 2023 zijn deze projecten weer op reguliere wijze opgepakt, waardoor er meer baten aan projecten zijn toegekend.

3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.3.2 Cursusgelden sector MBO			
Ontvangen college-, cursus, les- en examengelden	1.876.091	1.550.000	1.209.474
	1.876.091	1.550.000	1.209.474

Toelichting:

3.3.2 Cursusgelden sector

De wettelijke college-/cursus-/examengelden zijn € 0,6 mln. hoger dan 2022 en € 0,3 mln. hoger dan begroot. Deze toename wordt veroorzaakt door een stijging in het aantal BBL studenten.

3.4 Baten werk in opdracht van derden

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.4.1.1 Contractonderwijs	1.569.302	3.030.000	812.628
3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering	1.381.334	838.590	1.217.659
3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden	4.926.415	2.168.726	2.772.399
	7.877.051	6.037.316	4.802.686

Toelichting:

3.4 Baten werk in opdracht van derden

De totale baten werk in opdracht van derden liggen € 2 mln. hoger dan de begroting en zijn ten opzichte van 2022 met € 3,2 mln. toegenomen. Deze toename is een direct gevolg van het einde van de coronamaatregelen, waarbij een minder groot deel van de leerlingen de examens haalt op het voortgezet onderwijs. Dit betekent dat er meer leerlingen uitbesteed zijn naar de VAVO in 2023 ten opzichte van 2022 en eerdere jaren.

3.4.1.1 Contractonderwijs

Het contractonderwijs is met € 0,7 mln. gestegen ten opzichte van 2022. Alfa-college heeft de ambitie uitgesproken om in 2023 € 3mln aan LLO-omzet te genereren, een forse stijging ten opzichte van eerdere jaren. Er is dan ook geïnvesteerd in personeel, zoals relatiemanagement, om deze ambitie te laten slagen.

3.4.1.2 Contractonderwijs Inburgering

De omzet op Inburgering is met € 0,7 mln. toegenomen ten opzichte van begroot. In de begroting was rekening gehouden met een afbouw van de Inburgeringsactiviteiten in 2023, echter vinden deze momenteel nog plaats en daarbij zijn de tarieven per student verhoogd.

3.4.5 Overige baten werk in opdracht van derden

Vanaf eind 2022 werken Drenthe College en Alfa-College samen met betrekking tot het MBO Sport- en Beweegonderwijs. Hiervoor declareert Alfa-College haar kosten. In 2023 zijn deze activiteiten verder toegenomen, wat tot een stijging van de baten in opdracht van derden heeft gezorgd.

3.5 Overige baten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
3.5.1 Opbrengst verhuur	168.899	95.000	102.504
3.5.2 Detachering personeel	888.616	722.702	797.193
3.5.6 Deelnemersbijdragen	452.043	490.000	645.516
3.5.10 Overige			
Kantine	975.757	803.000	882.692
Omzetbelasting	188.864	45.000	497.383
Excursies	244.935	59.000	72.062
Overig	592.672	179.161	503.183
	2.002.228	1.086.161	1.955.320
Totaal overige baten	3.511.786	2.393.863	3.500.533

Toelichting:

3.5.10 Overig

De overige baten zijn zowel ten opzichte van de begroting als ten opzichte van 2022 toegenomen. Deze toename ten opzichte van de begroting is met name terug te zien in kantineopbrengsten en de omzetbelasting. De kantines waren in 2022 nog gedeeltelijk onderhevig aan lockdowns waardoor de omzet lager is uitgevallen. De omzet op omzetbelasting betreft de afrekening pre pro rata.

4.1 Personeelslasten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	78.573.098	66.831.450	71.565.346
4.1.1.2 Sociale lasten	10.848.500	9.055.471	9.696.901
4.1.1.3 Pensioenlasten	10.598.141	10.396.951	11.133.402
	100.019.739	86.283.872	92.395.649

Toelichting:

4.1 Personeelslasten

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2023 was 1.582 (2022: 1.482). Van deze personeelsleden is de totale gemiddelde fulltime-equivalent 1.218 in 2023. Dat is 130 fte hoger dan begroot en 61 fte meer dan in 2022.

In de begroting was een afname van de loonkosten met € 6 mln. ten opzichte van 2022 opgenomen omdat er rekening was gehouden met een krimp van het aantal studenten en het terugvallen van het NPO-budget. De werkelijke loonkosten zijn echter € 7,6 mln. hoger uitgevallen dan in 2022.

Deze hogere loonkosten zijn een direct gevolg van een hogere personele inzet dan begroot. Dit om o.a. uitstroom op de middellange termijn als gevolg van pensioneringen op te vangen alsmede vanwege het behouden van 'goed' personeel dat momenteel moeilijk uit de markt te halen is.

4.1.2 Overige personele lasten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	909.695	100.000	1.278.993
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	6.299.733	4.839.550	6.908.910
4.1.2.3 Overig			
Aanstelling personeel	108.327	94.500	189.232
Arbo-maatregelen	56.572	200.000	147.443
Jubilea/ziekte/afscheid	80.623	98.525	106.767
Personeelsactiviteiten	354.534	337.180	296.392
Reis- en verblijfkosten	525.579	359.800	443.609
Scholing	1.502.050	1.948.693	1.460.845
Vakantiedagen	12.290	0	6.091
Vergaderkosten	498.736	421.592	487.464
Vertrekbevord. maatregelen/mobiliteit	0	0	0
Verzekering personeel	9.496	20.000	610
Verzuimpreventie	345.421	331.100	301.958
Wachtgelduitkeringen	772.597	1.200.000	702.237
Overig	441.989	527.700	344.376
	11.917.642	10.478.640	12.674.927
4.1.3.3 Af: overige uitkeringen	-696.115	0	-630.181
Totaal personeelslasten	111.241.266	96.762.512	104.440.395

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 € 1,4 mln. gestegen ten opzichte van begroot maar zijn gedaald ten opzichte van 2022 met € 0,7 mln. Ten tijde van het opstellen van de begroting werd rekening gehouden met een afname van de inhuur derden ten opzichte van 2022. Echter is in de huidige markt de vraag naar bepaald personeel hoog, waardoor de externe inhuur hoger is uitgevallen dan vooraf gedacht.

4.1.2.3 Overige

De overige personeelslasten zijn ten opzichte van 2022 € 0,8 mln. lager en vallen € 1,4 mln. hoger uit dan begroot. Er is minder besteed aan scholing dan begroot en ook de kosten van wachtgelduitkeringen is, mede door de uitstroom van de afgelopen jaren, lager dan begroot. De kosten van Arbo-maatregelen zijn in 2023 afgenomen ten opzichte van 2022. De meeste werknemers hebben in eerdere jaren reeds gebruik gemaakt van de vergoeding om een thuiswerkplek in te richten. Hierdoor vallen de kosten 2023 lager uit dan begroot en voorgaand jaar. In 2023 is ook minder aan de voorzieningen gedoteerd dan in 2022 het geval was.

WNT-verantwoording 2023 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 het ROC Alfa-college. Het voor ROC Alfa-college toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023: € 223.000,- zijnde onderwijsklasse G. De complexiteitspunten per criterium zijn als volgt:

- Gemiddeld totale baten:	9
- Gemiddeld aantal studenten:	4
- Gewogen onderwijssoorten:	5
Totaal	18

Anticumulatiebepaling

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 met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

Gegevens 2023		
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 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	185.765	179.056
Beloningen betaalbaar op termijn	22.873	22.841
<i>Subtotaal</i>	<i>208.638</i>	<i>201.897</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	223.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	208.638	201.897
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 2022		
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 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	171.663	166.412

Gegevens 2023		
Bedragen x € 1	dhr. W. Moes	dhr. E.R. van der Werff
Beloningen betaalbaar op termijn	24.235	23.607
<i>Subtotaal</i>	<i>195.898</i>	<i>190.019</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	196.000
Bezoldiging	195.898	190.019

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

Het Alfa-college heeft in 2023 geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023			
Bedragen x € 1	Mevr. E.J. van Zee-Bakelaar	H. Kox	W.S. Punte-Zwart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 30/06	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	15.000	5.000	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.450	11.150	22.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	15.000	5.000	10.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2022			
Bedragen x € 1	Mevr. E.J. van Zee-Bakelaar	H. Kox	W.S. Punte-Zwart
	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	15.000	10.000	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.400	19.600	19.600

Gegevens 2023			
Bedragen x € 1	G. Buiten	A.J.M. Nimwegen- Mulder	L.N. Tehupering
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	10.000	10.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.300	22.300	22.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.000	10.000	10.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2022			
Bedragen x € 1	G. Buiten	A.J.M. Nimwegen- Mulder	L.N. Tehupering
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/07 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	10.000	10.000	5.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.600	19.600	9.800

Gegevens 2023	
Bedragen x € 1	H.J. Meines
Functiegegevens	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/04 t/m 31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	8.122
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.725
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	8.122
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2022	
Bedragen x € 1	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	
Bezoldiging	
Bezoldiging	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Het Alfa-college heeft in 2023 geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder.

1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900

Het Alfa-college heeft in 2023 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 € 1.900.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2023 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Het Alfa-college heeft in 2023 geen topfunctionarissen met een totale bezoldiging van minder dan € 1.900 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Het Alfa-college heeft in 2023 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 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Afschrijving gebouwen	5.252.913	5.397.246	5.180.029
Afschrijving inventaris	2.235.901	2.071.140	2.050.799
Afschrijving financiële vaste activa	37.901	28.300	34.297
Afschrijving lease Capgemini	914.109	940.249	894.596
Afschrijving inhaal	0	0	-58.621
Totaal afschrijvingen	8.440.824	8.436.935	8.101.100

Toelichting:

4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2022 gestegen met € 0,3 mln. vanwege het volledig gereed komen en in gebruik nemen van het verbouwde pand aan de Voltastraat in Hoogeveen en de revitalisatie van de Kluiverboom in Groningen. De afschrijvingen liggen verder in lijn met de begroting.

4.3 Huisvestingslasten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huurlasten	3.541.270	3.753.472	3.415.955
4.3.2 Verzekeringslasten	173.209	175.000	148.376
4.3.3 Onderhoudslasten	749.881	604.750	800.161
4.3.4 Energie en water	2.150.855	2.181.490	649.215
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.267.000	1.200.589	1.021.948
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	634.049	581.700	543.334
4.3.8 Overige	893.705	907.617	730.674
Totaal huisvestingslasten	9.409.969	9.404.618	7.309.663

Toelichting:

De totale huisvestingslasten liggen in lijn met de begroting.

4.3.3 Energie en water

De lasten over 2023 zijn fors hoger dan 2022 als gevolg van een nieuw energiecontract wat moest worden afgesloten met de verhoogde prijzen.

4.3.5 Schoonmaakkosten

De schoonmaakkosten zijn gestegen ten opzichte van 2022 als gevolg van een doorgevoerde indexatie. De lasten liggen wel in lijn met de begroting.

4.4 Overige lasten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie- en beheer			
Administratie en beheer	146.328	119.000	126.359
Telefoon- en portokosten	291.083	340.000	293.419
Accountantskosten	150.984	154.550	143.436
Contributies	1.318.798	997.313	993.548
Software licenties	2.371.432	1.934.050	1.718.482
Diensten ICT	3.529.771	3.834.950	3.809.989
Diensten internet	2.783	4.000	3.800
	7.811.179	7.383.863	7.089.033

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: € 138.945 (2022: € 120.912)
- Overige controleopdrachten: € 12.040 (2022: € 22.016)
- Adviesdiensten: € 0 (2022: € 0)
- Andere niet-controlediensten: € 0 (2022: € 0)

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke accountants en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Het honorarium heeft betrekking op de in het boekjaar in rekening gebrachte bedragen, daarbij opgemerkt dat alle lasten betrekking hebben op Deloitte Accountants B.V.

De contributie en software licenties zijn ten opzichte van begroot en realisatie 2022 beide ruim € 0,3 mln. hoger. Dit komt door de aanschaf van meer software voor intern gebruik en voor het gebruik van lidmaatschappen van verschillende samenwerkingsverbanden.

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen			
Literatuur/abonnementen	170.611	123.750	130.902
Materiaalkosten	1.956.256	2.041.200	1.929.185
Inkoop materialen	549.460	484.200	397.498
Onderhoud/klein inventaris	505.304	449.000	352.820
Reprokosten	190.819	310.000	183.614
Leerlingactiviteiten	734.053	807.187	580.307
Examenkosten	861.750	1.061.262	818.660
Excursies	211.049	67.200	69.635
Internationalisering student	826.961	669.998	783.609
Inkoop Dienstverlening	97.706	47.761	69.644
	6.103.969	6.061.558	5.315.874

Toelichting:

4.4.2 Inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leer- en hulpmiddelen liggen in 2023 € 0,8 mln. hoger dan in 2022 maar zijn gelijk aan de begroting.

De toename ten opzichte van 2022 wordt veroorzaakt door de post 'inkoop materialen' en 'onderhoud/klein inventaris'. In 2023 is meer materiaal ingekocht en zijn meer kleine onderhoudsklussen uitgevoerd. Deze waren wel opgenomen in de begroting 2023.

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
4.4.5 Overige			
Afschrijving debiteuren	233.577	0	119.002
Bankkosten	42.723	40.000	40.532
Kantinekosten	1.139.565	890.500	1.006.406
PR-kosten	1.258.246	1.458.880	1.253.729
Tegemoetkoming schoolkosten	196.456	241.000	138.093
Verzekeringskosten	103.968	90.000	50.668
	2.974.535	2.720.380	2.608.430

Toelichting:

4.4.5 Overige

De overige 'overige lasten' liggen € 0,3 mln. hoger dan 2022 en € 0,2 mln. hoger dan de begroting. De toename ten opzichte van 2022 is met name terug te vinden in de posten 'kantinekosten'. In 2022 waren de kantines nog aan het begin van het jaar gesloten vanwege de coronapandemie waardoor er minder inkoop is geweest. In 2023 is dit weer regulier opgepakt waarmee ook de kosten zijn gestegen.

6. Financiële baten en lasten

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
6.1.1 Rentebaten	1.637.161	0	0
6.2.1 Rentelasten (-/-)	-537.236	-557.400	-579.012
Totaal financiële baten en lasten	1.099.925	-557.400	-579.012

Toelichting:

Onder de financiële baten zijn opgenomen de rentebaten op de positieve bankstand bij het Ministerie van Financiën in het kader van het Schatkistbankieren en de oprenting van de Personele voorzieningen. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar punt 2.2.1.

8. Resultaat

	2023	Begroting 2023	2022
	EUR	EUR	EUR
Resultaat deelnemingen	50.059	0	-10.527

Toelichting:

8. Resultaat deelnemingen

Onder het resultaat deelnemingen is het resultaat van het Alfa-college in de CV LOC+ opgenomen over het jaar 2023. 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

2023

EUR

Algemene reserve	
Regulier onderwijs	5.113.901-
Bestemmingsreserve Publiek	
Reserve vavo	149.643-
Reserve cursusgeld	507.827
Reserve NPO	3.202.251-
	<hr/>
	2.844.067-
Bestemmingsreserve Privaat	
Reserve inburgering	262.324
Reserve contractactiviteiten	-
	<hr/>
	262.324
Totaal	7.695.644-

11. Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

12. Ondertekening

Ondertekening

College van Bestuur:

Wim Moes, voorzitter

Enno van der Werff, lid

Raad van Toezicht:

Annelies Bakelaar MBA, voorzitter

Mr. Geert Buiten, lid

Willemijn Zwart MA, lid

Anita van Nimwegen-Mulder MGM, lid

Lusanne Tehupuring MA, lid

Drs. Henk Meines, lid

Groningen, 20 juni 2024

Overige gegevens



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 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 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 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 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 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2023.
2. De staat van baten en lasten over 2023.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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.

B. Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controleaanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de onderwijsinstelling en haar omgeving, de componenten van het interne-beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne-beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de gedragscode en de klokkenluidersregeling. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's. Wij hebben hierbij vastgesteld dat Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland beschikt over een frauderisicoanalyse.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving en oneigenlijke toe-eigening van activa. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde mogelijke frauderisico ziet op grond van Standaard 240.32 toe op het doorbreken van de interne beheersing door het management. De uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

- Het toetsen of specifieke journaalboekingen en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de financiële overzichten zijn aangebracht aanvaardbaar zijn.
- Het toetsen van journaalposten die zijn geselecteerd op basis van fraudekarakteristieken.
- Het evalueren van de oordeelsvormingen en veronderstellingen van het management bij het maken van de in de financiële overzichten opgenomen schattingen.
- Het beoordelen van transacties met verbonden partijen van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland.
- Het beoordelen van significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsvoering van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland.

Ten aanzien van de veronderstelling op basis van Standaard 240.27 dat er bij de opbrengstverantwoording frauderisico's bestaan, hebben wij geconcludeerd dat deze veronderstelling niet van toepassing is in het kader van de jaarrekeningcontrole 2023 van Stichting Christelijk Regionaal Opleidingen Centrum Noord- en Oost-Nederland.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij het college van bestuur, financieel management en de raad van toezicht.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controleaanpak naleving van wet- en regelgeving

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op de onderwijsinstelling door inlichtingen in te winnen bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht en door het lezen van notulen.

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de volgende wet- en regelgeving overwogen:

- De verslaggevingscriteria zoals opgenomen in hoofdstuk 2.2.1 van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 (waaronder de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs).
- Het referentiekader rechtmatigheid zoals opgenomen in hoofdstuk 2.3.1 van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.
- De vereisten van de Wet normering topinkomens.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten. Daarbij hebben wij mede betrokken de vereisten op basis van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Regeling Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2023. Uit onze werkzaamheden volgden geen signalen van niet-naleving van wet- en regelgeving die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Daarnaast is de onderwijsinstelling onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet-naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de financiële overzichten, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken.

Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van een onderwijsinstelling, voor de mogelijkheid van een onderwijsinstelling om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang; niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de financiële overzichten. Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten.

Deloitte.

Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kunnen hebben op de financiële overzichten, zijn beperkt tot (i) het management en, in voorkomend geval, de met governance belaste personen vragen of de onderwijsinstelling dergelijke wet- en regelgeving naleeft; (ii) de eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

Uiteraard zijn wij gedurende de controle alert op indicaties van (vermoedens) van niet-naleving van wet- en regelgeving.

Ten slotte hebben wij een schriftelijke bevestiging verkregen dat alle bekende gevallen van niet-naleving of vermoede niet-naleving van wet- en regelgeving, ons ter kennis zijn gebracht.

Controleaanpak continuïteit

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van de onderwijsinstelling gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2023 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd. Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen.
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2023 en de meerjarenbegroting 2024 tot en met 2026 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag 2023 de ontwikkelingen van de kengetallen over 2024 tot en met 2026 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht mede betrokken.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van het college van bestuur over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2023 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.

C. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag.
- Inhoudsopgave en managementsamenvatting.
- De overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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 2023 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 2023.

D. 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 2023.

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.

Deloitte.

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 gereede 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 2023, 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.

Deloitte.

- 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, 21 juni 2024

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: W. Feenstra RA

2. 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 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. T. Lankheet
Telefoon:	+31 (0)88-334 1588
E-mail:	tb.lankheet@alfa-college.nl
Brinnummer:	25 LU
Naam:	Alfa-College